



جامعة المنصورة
كلية التربية



**بعض متطلبات تفعيل التنمية المهنية لدى معلمي
المرحلة الأساسية الدنيا بفلسطين في ضوء التجربة
الألمانية والماليزية**

إعداد

حنان حامد محمد الحروب

إشراف

أ.د / أميرة عبدالله حامد
أستاذ أصول التربية المساعد
كلية التربية - جامعة المنصورة

أ.د / صلاح الدين ابراهيم معوض
أستاذ أصول التربية المتفرغ
كلية التربية - جامعة المنصورة

مجلة كلية التربية – جامعة المنصورة

العدد ١٣٠ – إبريل ٢٠٢٥

بعض متطلبات تفعيل التنمية المهنية لدى معلمي المرحلة الأساسية الدنيا بفلسطين في ضوء التجربة الألمانية والماليزية

حنان حامد محمد الدروب

المستخلص

هدفت البحث الحالي التعرف إلى بعض متطلبات تفعيل التنمية المهنية لدى معلمي المرحلة الأساسية الدنيا بالمحافظات الشمالية بفلسطين في ضوء التجربة الألمانية والماليزية، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي من خلال عرض للإطار الفكري للتنمية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا، وقامت بتطبيق استبانة على عينة من المعلمين، توصل البحث إلى مجموعة من المتطلبات الأساسية لتفعيل التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا، منها: جعل برامج التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا إلزامية ومستدامة، وإنشاء شبكة مؤسسية تضم معاهد مركزية لتدريب المعلمين، وضمان استدامة البرامج وتنويع مصادر التمويل.

Abstract

The current study aimed to identify some of the requirements for activating professional development among lower primary stage teachers in the northern governorates of Palestine in light of the German and Malaysian experiences. The researcher used the descriptive approach by presenting the theoretical framework of professional development for lower primary stage teachers and applied a questionnaire to a sample of teachers. The study reached a set of fundamental requirements to activate professional development for lower primary stage teachers, including making professional development programs for these teachers mandatory and sustainable, and establishing an institutional network comprising central institutes for teacher training, Ensuring the sustainability of programs and diversifying sources of funding.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

مقدمة

في ظل التحولات السريعة والتحديات المتزايدة التي يفرضها عصرنا الحاضر على الأنظمة التربوية، يتجلى الدور الحيوي لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا كحجر زاوية في بناء الأجيال، ورسم ملامح مستقبل المجتمع، غير أن المهنة التعليمية تواجه تحديات جسام تتطلب تخطي أنماط التنمية المهنية التقليدية للمعلمين، والانتقال إلى اعتماد نماذج تنمية استباقية ورؤية، تمكنهم من اكتساب مهارات مستدامة، تتيح لهم "الصيد في بحر المعرفة"، بدلاً من الاقتصار على "إعطائهم السمكة"، مما يمنح المعلمين القدرة على تربية جيل قادر على الصمود، والتكيف، والإبداع في بيئة تتسم بالتحول المستمر والتحديات المتعددة.

في السياق الفلسطيني يُعرف المعلمون الفلسطينيون بصمودهم الفكري والفعل، بالرغم من الظروف الصعبة والاستثنائية التي يفرضها الاحتلال الإسرائيلي والأزمات السياسية والاقتصادية المتتالية، لهذا، فإن الاستثمار في المعلم الفلسطيني يتجاوز مجرد تحسين جودة التعليم؛ فهو يمثل تعزيزاً للصمود، وحماية للذاكرة والهوية.^(١)

(١) سارة محمد الشماس، التعليم في فلسطين: رسالة الأمل وصوت الهوية في زمن التحديات، جريدة القدس، مايو ٢٠٢٥/٥/١٦ <https://www.alquds.com/ar/posts/161077>

يتحمل المعلمون مسؤولية تمكين المتعلمين من تبني أنماط حياة مستدامة، ويُسهّلون فهم الخيارات المعقدة المرتبطة بقضايا التنمية المستدامة في عصر تتوافر فيه المعلومات بشكل غير محدود. ^(١) إضافة إلى أن الاستثمار في التنمية المهنية للمعلمين أساسياً لتعزيز مكانة الدول في اقتصاد المعرفة، حيث تتطلب تحديات المجتمع الحديث مهنة تدريس عالية الجودة ومرنة، لذا، تتجه الأنظمة التعليمية لاستثمار مستمر في المعلمين على مدى مسيرتهم المهنية. ^(٢) باعتبارها نقطة ارتكاز أساسية لضمان نمو وازدهار مهنة التدريس. ^(٣)

وتتجلى فعالية التنمية المهنية عند تخطي الأساليب التقليدية، من خلال ربط النظرية بالتطبيق، والتطرق للمشكلات اليومية واحتياجات المعلمين، مع إشراكهم النشط في جميع مراحل العملية من التصميم إلى التقييم. ^(٤) وتزويد المعلمين بالمهارات اللازمة لتوفير تجارب تعليمية ملائمة لنمو الأطفال، وتنفيذ مناهج عالية الجودة، ودعم الأطفال المعرضين لصدمات. ^(٥) ووثمّدهم بالمعلومات والأدوات الحديثة لرفع فعاليتهم في توصيل المعرفة، مما يساهم في بناء بيئة مدرسية أكثر تفاعلاً وتطوراً مستمراً، بالرغم من أن دورة تنمية مهنية واحدة قد لا تكفي لتحقيق التميز، إلا أن فوائدها تراكمية وتُعزز من كفاءة المؤسسة التعليمية. ^(٦)

عالمياً؛ يعتبر صانعو السياسات أن جودة التعليم مرتبطة بتحسين كفاءة ومهارات المعلمين، ^(٧) إذ تُعد مؤهلات المعلمين من أبرز مؤشرات الجودة ^(٨) وتُعد التنمية المهنية المستمرة أساساً لتحسين الأداء وتقليل الفوارق والاختلافات، مع تمكين المعلمين من التكيف مع بيئة التعلم المتغيرة. ^(٩)

(١) اليونسكو، التعليم من أجل الإستدامة لعام ٢٠٣٠: خارطة طريق، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، مترجم، سننثيا أنطوان قسيس، فرنسا، ٢٠٢٢.

(2) Notices from European Union Institutions, Bodies, Offices and Agencies council Council Conclusions on school development and excellent teaching , Official Journal of the European Union. (2017/C 421/03)

(3) Teachers Institute ,**The Role of Continuous Professional Development in Teaching Excellence**, شوهده بتاريخ ٢٠٢٥/٥/٢٠. 2024. موقع الكتروني <https://teachers.institute/learning-teaching/continuous-professional-development-teaching-excellence/>

(4) Styliani Gidari, Domna - Mika Kakana, THE Effectiveness Of A Teachers' Professional Development Program To Improve The Quality Of The Preschool Environment, European Journal of Education Studies, Vol.(8), Issue(8), 2021.

(5) Rina Gratz, Early childhood, Programs and Practices: Professional Development. , Prichard Committee , 2024.

(6) University of San Diego , 8 Reasons Why Professional Development is Critical for Teachers Professional and Continuing Education, Continuing Education Corner A University of San Diego Blog, 2025. Viewed 26 /5/2015

(7) UNESCO , Teaching and Learning: Achieving Quality for All. EFA Global Monitoring Report. Paris:2014. Teaching and learning: achieving quality for all; EFA global monitoring report, 2013-2014; summary - UNESCO

(8) UNESCO. Education For All 2000- 2015, Achievements and Challenges. Paris: UNESCO . 2015. Education for all 2000-2015: achievements and challenges | Global Education Monitoring Report

ومحلياً؛ أشارت وزارة التربية والتعليم العالي إلى تطلعاتها نحو تعزيز فرص التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة، بهدف تحقيق تحسينات نوعية ومستدامة في جودة التعليم، ومن أبرز المبادرات في هذا الإطار، ملحق التطور المهني للمعلم الفلسطيني الذي ركز على تحسين مهارات معلمي المرحلة الأساسية الدنيا (١-٤) وتطويرهم مهنيًا.^(١)

وبالرغم من الجهود المبذولة لتحسين أداء المعلمين، تشير دراسات فلسطينية إلى ضعف فعالية سياسات التنمية المهنية الحالية في إحداث تغييرات مستدامة في الممارسات التعليمية، حيث تقتصر إلى تلبية الاحتياجات الفعلية وضعف التنفيذ، مع قلة الاستفادة من التجارب العالمية، ومن هذه الدراسات دراسة مؤسسة الدراسات الفلسطينية^(٢)، ودراسة معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)^(٣)، ودراسة (مركز إبداع المعلم)^(٤).

مشكلة البحث

يتطور موضوع التنمية المهنية للمعلمين بشكل سريع، متماشياً مع التغيرات العالمية في المجالات العلمية والتكنولوجية والتربوية، فأوجد ظروفاً جديدة للتعليم، وحوله إلى مهنة تتسم بالتحديات والتعقيدات، فرضت على الأنظمة إجراء تحديثات مستمرة لبرامج التنمية المهنية للمعلمين، وإجراء دراسات منهجية لفهم التحديات والفرص بشكل دقيق.

فأظهرت استراتيجية تأهيل وتطوير المعلمين الفلسطينيين، الحاجة إلى سياسات صريحة ومعلنة حول إعداد المعلمين وتنميتهم المهنية المستمرة، فاوصت بتطوير البرامج والنشاطات لتناسب مع تطور المعرفة والممارسات الحديثة في التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة.^(٥)

- وقد أشارت اليونيسيف في تقرير (٢٠٢١) أن "حوالي ٥٢,٧% من الأطفال في المنطقة العربية والذين تتراوح أعمارهم بين ٧ و ١٤ سنة يمتلكون مهارات قراءة أساسية، وأقل من نصفهم يظهرون مهارات أساسية في الحساب"،^(٦) هذا التقرير أثار ضجة والكثير من التساؤلات حول فعالية السياسات الخاصة بالتنمية المهنية للمعلمين في فلسطين، وأشار معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس) إلى أن النظام التعليمي الفلسطيني لم يستفد من التجارب العالمية الناجحة لاصلاح سياسات التعليم وأساليبه كالأهتمام بالمعلم واستدامة نموه المهني، والتوجهات

(١) وزارة التربية والتعليم العالي: ملحق التطور المهني للمعلم الفلسطيني PTDI، إطار الكفايات لدعم التطور المهني للمعلم الفلسطيني، ٢٠١٨.

(٢) مؤسسة الدراسات الفلسطينية، "تمكين الأجيال الفلسطينية: التعليم والتعلم تحت ظروف القاهرة"، مجلة الدراسات الفلسطينية، رام الله، فلسطين، ع(٧٦)، المجلد (١٩)، ٢٠٠٨، ص ١٨٢.

(٣) معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، نحو مواءمة فعالة لمخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل في فلسطين، ٢٠٢٢.

(٤) مركز إبداع المعلم: "تقييم نظام التعليم في فلسطين من منظور المنظمات غير الحكومية السياق، المشاكل، التحديات والتوصيات الخاصة بسياسة التعليم"، فلسطين: رام الله، ٢٠١٠.

(٥) وزارة التربية والتعليم العالي، استراتيجية إعداد وتأهيل المعلمين في فلسطين، ٢٠٠٨.

(٦) اليونيسيف: "الأطفال في دولة فلسطين: بيانات تنمية الطفل من المسح العنقودي متعدد المؤشرات ٢٠١٩/٢٠٢٠". ٢٠٢١. ص ٨-٩.

- المستقبلية لمعلم القرن الحادي والعشرين^(١) وقد أوصت العديد من الدراسات منها دراسة (عريب)^(٢)، ودراسة (إيناس)^(٣)، ودراسة (أمان)^(٤) بـ:
- ضرورة توافق التنمية المهنية مع الاحتياجات الفعلية للمعلمين.
 - الحاجة الملحة للتنمية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا، ومواكبتها لمتطلبات التغيير السريع.
 - ضرورة التجديد والتطوير لبرامج التنمية المهنية للمعلمين بفلسطين.
 - محاولة الاستفادة من خبرات بعض الدول في مجال التنمية المهنية للمعلمين.
- هذا بالإضافة إلى خبرة الباحثة في الميدان التربوي كمعلمة مرحلة أساسية دنيا بفلسطين، لاحظت أن اهتمام المؤسسة التربوية بمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا، الذين يعتبروا ركيزة أساسية لضمان جودة التعليم الأولي، لا يلبي الطموحات، والحاجة ماسة لتفعيلها ضمن احتياجات المعلمين ومتطلبات العصر، وملائمتها للظروف الخاصة التي يعمل بها معلم المرحلة الأساسية الدنيا والتي تختلف عن نظرائه من المعلمين في العالم.
- وعليه يمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي:
- كيف يمكن تفعيل التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا بفلسطين؟**
- ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية التالية؟
- ١- ما الإطار الفكري للتنمية المهنية للمعلمين؟
 - ٢- ما الخبرات العالمية في التنمية المهنية للمعلمين وأوجه الاستفادة منها بدولة فلسطين؟
 - ٣- ما أهم متطلبات تفعيل التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا بفلسطين؟

أهداف البحث

- يتمثل الهدف الرئيس من البحث في التعرف على بعض المتطلبات التي تسهم في تفعيل التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا بفلسطين في ضوء التجربة الألمانية والماليزية وذلك من خلال:
- ١- عرض الإطار الفكري للتنمية المهنية للمعلمين .
 - ٢- التعرف على بعض الخبرات العالمية في التنمية المهنية للمعلمين وأوجه الاستفادة منها بدولة فلسطين.
 - ٣- تحديد بعض المتطلبات التي يمكن أن تسهم في تفعيل التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا بفلسطين في ضوء التجربة الألمانية والماليزية.

(١) معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، مرجع سابق، ٢٠٢٢.

(٢) عريب الوعري ومحمد امارة: "واقع تطبيق سياسة تدريب المعلمين أثناء الخدمة في مدارس شرقي القدس من وجهة نظرهم"، **المجلة العربية للنشر العلمي**، ع(٣٥)، ٢٠٢١، ص ٤٧٥-٤٩١.

(٣) إيناس أبو لبن: "التطوير المهني للمعلمين الفلسطينيين نحو استخدام المستحدثات التكنولوجية في ضوء خبرات بعض الدول"، **مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث**، ع(١)، مجلد (٢)، ٢٠١٧.

(٤) أمان محمد داود: "مستوى الفاعلية التربوية لبرنامج تأهيل معلمي المرحلة الأساسية الدنيا أثناء الخدمة من وجهة نظرهم وعلاقته باتجاهاتهم نحو مهنة التدريس"، جامعة النجاح الوطنية، "رسالة ماجستير"، نابلس، فلسطين، ٢٠١٤.

أهمية البحث

تنبثق أهمية هذه البحث من أهمية المتغيرات التي تناولتها، ويمكن إبراز ذلك من خلال المبررات التالية:

- ١- تزويد متخذي القرار بصورة واضحة عن واقع التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا.
- ٢- المساهمة في تطوير برامج التنمية المهنية أكثر فاعلية وملاءمة لاحتياجات المعلمين.
- ٣- تعزيز جودة التعليم في المرحلة الأساسية الدنيا بفلسطين من خلال تطوير كفاءات المعلمين.
- ٤- الاستفادة من الخبرات العالمية والممارسات الناجحة في مجال التنمية المهنية.

منهج البحث

يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي نظراً لملائمته لطبيعة موضوع البحث، من حيث عرض الأدبيات النظرية للتنمية المهنية للمعلمين، والتعرف على بعض الخبرات العالمية في التنمية للمعلمين.

مصطلحات البحث

من أهم المصطلحات الواردة في البحث الحالي ما يلي:

١) التنمية المهنية للمعلمين وتعرفها الدراسة الحالية إجرائياً بأنها:

عبارة عن وسيلة لتطوير المعرفة والمهارات والممارسات الجديدة اللازمة لتلبية احتياجات التعلم للطلبة بشكل أفضل، من خلال جهد منهجي وعملية مستمرة تدمج فيها المعارف والمعلومات في ممارسات المعلم بهدف التأثير عليها، مما ينعكس على تعلم الطلبة وتحصيلهم الدراسي، باستخدام إجراءات أكاديمية وغير أكاديمية، بشكل مباشر أو غير مباشر، حيث توفر فرصة للمعلم للمشاركة في التعلم العميق الذي يدعم احتياجات الطلبة.

٢) المرحلة الأساسية الدنيا ويعرفها البحث الحالي إجرائياً بأنها:

تشكل المرحلة الأولى من التعليم الرسمي، وتعتبر محورية في حياة الطفل الدراسية، تبدأ عادة عند سن السادسة، حيث يتعلم الأطفال القراءة والكتابة والحساب، بالإضافة إلى مواد مثل التنشئة الوطنية والتربية الإسلامية، وتهدف هذه المرحلة إلى تنمية المهارات الشخصية والاجتماعية للأطفال من خلال أنشطة مناسبة تعزز قيم التعاون والاحترام والمسؤولية.

الدراسات السابقة

توصلت الباحثة إلى عدد من الدراسات السابقة المتصلة بمشكلة البحث، والتي استفادت منها الباحثة، وتم عرضها مصنفة إلى دراسات عربية ودراسات أجنبية وفق الترتيب الزمني لها من الأقدم إلى الأحدث، وذلك من خلال عرض الهدف من كل دراسة، والمنهج المستخدم فيها وبعض النتائج، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: دراسات عربية

- ١- دراسة علي مذكور وميسون الفرا ومحمد جاد (٢٠١٦): بعنوان "التنمية المهنية لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية في فلسطين" (١)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن فاعلية برنامج التنمية المهنية لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية في فلسطين، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والمنهج شبه التجريبي، وتوصلت

(١) علي أحمد مذكور، و محمد لطفي جاد، و ميسون نصر الفرا: التنمية المهنية لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية في فلسطين، مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، كلية الدراسات العليا، ع(٤)، مجلد(٢٤)، (٢٠١٦)، ص ٣١٠-٣٤١.

الدراسة إلى أن برنامج التنمية المهنية المقترح كانت له فاعلية في تنمية المهارات المهنية في الجانب (المعرفي)، لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الابتدائية في المجموعة التجريبية، ويرجع ذلك إلى بناء برنامج التنمية المهنية المقترح في ضوء الاحتياجات المهنية الفعلية لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية في فلسطين.

٣- دراسة عثمان بن علي القحطاني. (٢٠٢٢): بعنوان " تصور مقترح لبدائل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء الرؤية الوطنية للمملكة ٢٠٣٠".^(١)

هدفت الدراسة إلى تقييم واقع التنمية المهنية للمعلمين وتحليل التجارب الدولية والمحلية، بغية وضع تصور لبدائل تصور لبدائل التنمية المهنية المستدامة، ينطبق من توظيف آليات مجتمع المعرفة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى ضعف مستوى برامج التنمية المهنية في تلبية احتياجات المعلمين وفق الرؤية الوطنية ٢٠٣٠، وضرورة توكيد آليات واستراتيجيات متنوعة معاصرة في برامج التنمية المهنية، مع دراسة الاحتياجات التدريبية.

٤- دراسة أحمد البنا، أسماء محمد، منال محمد (٢٠٢٢): بعنوان " متطلبات تطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية في ضوء منظومة التعليم الجديد "٢٠٢٠" في مصر".^(٢)

هدفت الدراسة إلى بيان أهم متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الصفوف الثلاث الأولى بالمرحلة الابتدائية في ضوء منظومة التعليم الجديد "٢٠٢٠" في مصر، من خلال التعرف على فلسفة التنمية المهنية المستدامة، وخصائص معلم المرحلة الابتدائية وأدواره الجديدة، وفلسفة ورؤية منظومة التعليم الجديد ٢٠٢٠ في مصر، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى عدة متطلبات، من أهمها إضفاء صفة الاستدامة على برامج التنمية المهنية الموجهة لمعلمي الصفوف الثلاث الأولى بالمرحلة الابتدائية في المجالات المعرفية والمهارية والتكنولوجية، وإشراك معلمي منظومة التعليم الجديد بالمرحلة الابتدائية، في تحديد احتياجاتهم التدريبية، وتطوير النظام الحالي القائم على فرض عدد قليل من البرامج، والتي يحصل عليها المعلم بشكل إجباري، أن تشمل برامج التنمية المهنية المستدامة على نظم جيدة للتقييم للحكم على مدى نجاحها في تحقيق أهدافها وكذلك وكذلك مدى استفادة المعلمين منها.

٥- دراسة أفنان الطلحي وآخرون (٢٠٢٣) بعنوان " التنمية المهنية للمعلم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ والتجارب الدولية".^(٣)

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية، وفنلندا، واليابان، وكوريا الجنوبية، وماليزيا، والتعرف على أوجه الشبه والاختلاف في واقع التنمية المهنية للمعلم بين المملكة العربية السعودية والدول المقارنة، وتحديد مجالات الاستفادة منها لتطوير برامج التنمية المهنية في المملكة في ضوء رؤية ٢٠٣٠، استخدمت الدراسة المنهج المقارن،

(١) عثمان بن علي القحطاني: تصور مقترح لبدائل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء الرؤية الوطنية للمملكة ٢٠٣٠، مجلة التربية والعلوم، كلية التربية، جامعة أم درمان، ع(٢٠)، مجلد(١)، (٢٠٢٢)، ص ٥٣-٨٨.

(٢) أحمد عبدالله الصغير البنا، أسماء صلاح محمد ومنال محمد رمضان محمد: "متطلبات تطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الأولى بالمرحلة الابتدائية في ضوء منظومة التعليم الجديد "٢٠٢٠" في مصر"، المجلة التربوية لتعليم الكبار- كلية التربية- جامعة أسيوط، ع(٢)، مجلد(٤)، ٢٠٢٢، ص ١٠٧-١٣٩.

(٣) أفنان فايز عواض الطلحي، وآخرون: "التنمية المهنية للمعلم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ والتجارب الدولية"، مجلة العلوم التربوية والنفسية (JEPS)، ع(٧)، مجلد(٩)، (٢٠٢٣)، ص ٤٨-٧١.

وتوصلت الدراسة إلى ضرورة التنوع في التدريب المهني أثناء الخدمة بما يتناسب واحتياجات المعلمين، وتفعيل التدريب من قبل الخبراء من المعلمين عبر قنوات الاتصال المختلفة، والاهتمام بتمويل أبحاث التنمية ومتطلباتها المتجددة، وتوجيه المعلمين لأسلوب التأمل لأدائهم التدريسي لتطويره وتحسينه، واعتماد أسلوب تبادل المعلمين بين المدارس لتطوير الجوانب المهنية والأدائية، وإنشاء أكاديمية مهنية لتبني أساليب وبرامج التنمية المهنية الإلكترونية وتنفيذها.

٦- دراسة مها عبد ربه وأحمد عبد الفتاح زكي (٢٠٢٣): بعنوان " معوقات التنمية المهنية لمعلمي المدارس الابتدائية بمحافظة دمياط وسبل التغلب عليها" ^(١)

هدفت الدراسة إلى معرفة معوقات التنمية المهنية لمعلمي المدارس الابتدائية بمحافظة دمياط، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن ضعف التدريب أثناء الخدمة وكثرة الأعباء والضغوط على معلمي المدارس الابتدائية، وقلة الوقت المخصص للتعليم الذاتي، والدراسات العليا وحضور المؤتمرات العلمية، وقلة مشاركتهم في قرارات العمل من أهم معوقات التنمية المهنية.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

٧- دراسة أليني وبراساد Getnet Alene, Siva Prasad (٢٠١٨) بعنوان " مشاركة معلمي المرحلة الابتدائية في فرص التنمية المهنية المستمر وأثرها: من منظور المعلمين وقادة التعليم". ^(٢)

هدفت الدراسة إلى التحقق من مشاركة المعلمين في فرص التطوير المهني المستمر وتأثيرها على التعليم والتعلم/ اثيوبيا، استخدمت الدراسة المنهج المختلط، جمعت كل من البيانات الكمية والنوعية باستخدام الاستبيان والمقابلة والمجموعات المركزة، من عينة بلغ عددها ٦٢٤ معلماً، توصلت الدراسة إلى أن مشاركة المعلمين معتدلة في أنشطة التطوير المهني المستمر التعاونية والمدرسية، وفي البحث الإجرائي وورش العمل خارج المدرسة نادرة، وأن التعلم النشط وطريقة التقييم المستمر كانت أكثر تأثيراً في التنمية المهنية المستمرة، ولكن بشكل عام لم يلاحظ تغيير كبير في أداء المعلمين ونتائج تعلم الطلاب، وأوصت هذه الدراسة إلى أنه يجب إنشاء دعم مهني ومادي راسخ في المدرسة فعالاً ومستداماً.

٨- دراسة جاكسون و أتوهموزي Faith Atuhumuze & Jackson Nzarirwehi (٢٠١٩) بعنوان " تدريب المعلمين أثناء الخدمة والتنمية المهنية لمعلمي المدارس الابتدائية في أوغندا". ^(٣)

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير التدريب على التطوير المهني للمعلمين و الثغرات في برامج التدريب، أدخلت وزارة التعليم والرياضة الأوغندية برامج تطوير المعلمين بهدف تطوير أداء

(١) مها عبده السيد عبد الغني عبد ربه و أحمد عبد الفتاح الزكي: "معوقات التنمية المهنية لمعلمي المدارس الابتدائية بمحافظة دمياط وسبل التغلب عليها"، مجلة كلية التربية- جامعة دمياط، ع(٨)، مجلد (٣٨)، (٢٠٢٣)، ص ٤١٩-٣٨٧.

(2) Getnet Alene, Siva Prasad h: **Participation of Primary School Teachers in Continuous Professional Development Opportunities and Its Impact: Teachers and Education Leaders Perspective.** Journal of Advances and Scholarly Researches in Allied Education Vol. 15(12),2018.

(2) Jackson Nzarirwehi & Faith Atuhumuze : **In-Service Teacher Training and Professional Development of Primary School Teachers in Uganda.** IAFOR Journal of Education, Vol,7, (1),(2019), pp.19-35.

المعلمين من خلال تدريبهم أثناء الخدمة، إلا أن نتائج الأبحاث لم تستطع تحديد تأثير التدريب على التطوير المهني، استخدم المنهج الوصفي في هذه الدراسة، والمقابلات واستبيانات كأدوات لجمع البيانات من عينة من (٦١٠) من معلمي المرحلة الابتدائية وبعض التربويين، توصلت الدراسة إلى أن تدريب المعلمين أثناء الخدمة له تأثير كبير على المعلمين، لا سيما على مؤهلاتهم الأكاديمية وأدائهم، وذلك عندما يتم التخطيط لبرامج التدريب والتطوير بشكل صحيح ويتم تنفيذها وتقييمها باستمرار، وفي وجود بعض الحوافز والموارد، وتوصي الدراسة بإعادة النظر في برامج تدريب المعلمين وتجديد البيئات المدرسية.

٩- دراسة كيرو ومافتي Ramona Simona Kiru, Laura Maftei (٢٠٢٢) بعنوان " التنمية المهنية لمعلمي المدارس الابتدائية".^(١)

هدفت الدراسة إلى استكشاف تجارب معلمي المدارس الابتدائية خلال حياتهم المهنية للتعرف على التحديات والفرص في العملية التعليمية/ رومانيا، استخدمت الباحثتان البحث النوعي/ دراسة الحالة، والمجموعات المركزة كأداة للحصول على البيانات، بلغ عدد الأفراد المشاركين في كل مجموعة (١٠) معلمين، وتوصلت الدراسة إلى أن الدورات التدريبية التي يتلقونها غير مناسبة لاحتياجاتهم، وأنها باهظة الثمن، ويتحمل المعلمون تكلفتها المادية، وافترارهم إلى دعم مديري المدارس الابتدائية في اختيار الدورات المناسبة، ويتعارض توقيتها مع برنامج الحصص المدرسي.

١٠- دراسة ماكدونال Monica McDaniel (٢٠٢٤) بعنوان " تصورات المعلمين في المدرسة للتنمية المهنية وتأثيرها على قدرتهم في تحسين تعليم القراءة والكتابة للطلاب ذوي الأداء الضعيف من K-12".^(٢)

هدفت الدراسة إلى فحص تصورات المعلمين في المدارس الابتدائية للتطوير المهني وتأثيره على قدرتهم على تحسين تعليم محو الأمية/ جورجيا، كما تم استكشاف دور المدير في تنفيذ التطوير المهني ورصده واستدامته، استخدمت الباحثة منهج دراسة الحالة الاستكشافية النوعية، واستخدمت المقابلات والمجموعات المركزة كأدوات لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أنه يمكن أن يشير عدم نجاح الطلاب إلى أن أنظمة التطوير المهني لتدريب المعلمين لم تكن مصممة لتلبية احتياجات الطلاب، وأظهرت النتائج بعض العوائق التي تحول دون دعم المدير للتطور المهني للمعلمين، وأشارت النتائج أيضاً إلى أن النجاح المتصور للتطوير المهني مرتبط بتوفير ودعم التدريب والتنفيذ الآمن ومراقبة العمليات والإجراءات من قبل المدير.

(1) Ramona Simona Kiru, Laura Maftei :14th International Conference on Education and New Learning Technologies At: Palma, Spain(2022) .
<https://iated.org/archive/edulearn22>

(2) Monica Williams McDaniel :**School-based Educators' Perceptions of Professional Development and its Impact on Their Ability to Improve Literacy Instruction for Underperforming K-2 Students**. A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for The Degree of Doctor of Education In Curriculum and Leadership (Curriculum and Instruction). Columbus State University Columbus, GA. 2024. https://csuepress.columbusstate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1518&context=theses_dissertations

١١- دراسة فهمية وآخرون، Fahimeh. Khanalizadeh , Seif Elah. Fazl Elahi, Hossein. Karimian , Naghi. Kamali (٢٠٢٤) بعنوان " نموذج التطوير المهني للمعلمين: المكونات والعوامل والمناهج".^(١)

هدفت الدراسة إلى تحديد المكونات والعوامل والمناهج المؤثرة في التنمية المهنية للمعلمين وتصميم نموذج مناسب للمدارس الابتدائية/ إيران، واستخدمت الدراسة المنهج النوعي، والمقابلات شبه المنظمة لجمع البيانات، وكشفت الدراسة عن ١٢ عاملاً تؤثر على التنمية المهنية للمعلمين، وتشمل هذه العوامل المكونات النفسية والتنظيمية وتمكين المعلمين والثقافية والإدارية والتعليمية والتحفيزية والاقتصادية والتقييمية والتصميم التعليمي والمكونات المتعلقة بالتحدي، وتقديم نموذج للتنمية المهنية للمعلمين، ومن النتائج أيضاً أنه من خلال التخطيط الاستراتيجي وتقييم الاحتياجات التعليمية والنظر في الأساليب الحديثة، يمكن وضع الأساس لتحسين الظروف الحالية للتنمية المهنية للمعلمين.

الإطار النظري للبحث

المحور الأول: الإطار الفكري للتنمية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا
أولاً: التعريف بالمرحلة الأساسية الدنيا

تعتبر المرحلة الأساسية الدنيا للصفوف (١-٤) جزءاً من مرحلة التعليم الأساسي الإلزامي في فلسطين والتي تمتد من الصف الأول إلى الصف التاسع (١-٩)، وهي مرحلة التأسيس التي بعد التعليم فيها قاعدة أساسية للبناء والتنمية لضمان التنشئة الشاملة المتوازنة للأطفال عقلياً وانفعالياً وجسدياً، وتمكينهم من إتقان المهارات الأساسية في اللغة العربية والحساب وتوظيفها في حياتهم اليومية، وتعزيز قيمهم الوطنية والفكرية، وتعميق الحس البيئي عندهم، ورعاية الصحة البدنية لديهم.^(٢)

وهي المرحلة الأساسية في التعليم النظامي العام الحكومي، والذي يعتبر القاعدة التي يرتكز عليها إعداد المتعلمين للمراحل التالية من حياتهم، وتزودهم بالمعارف والمهارات والخبرات، وتشمل جميع أبناء المجتمع.^(٣)

ثانياً: أهداف المرحلة الأساسية الدنيا

تعتبر المرحلة الأساسية الدنيا أحد أهم القطاعات في جسم التربية والذي يشتمل على جميع الأنشطة الإنسانية الهادفة إلى تنمية الفرد والمجتمع، لذا تتمثل أهم أهدافها:

- تعهد العقيدة الإسلامية الصحيحة في نفس الطفل، وتعريفه بنعم الله عز وجل في محيطه.
- تنمية مهارات الطفل الأساسية المختلفة من مهارات لغوية، عددية، وحركية.
- تنمية وعي الطفل لما عليه من الواجبات وماله من الحقوق، وإعداده للمراحل اللاحقة من حياته.^(٤)

(1) Fahimeh. Khanalizadeh , Seif Elah. Fazl Elahi, Hossein. Karimian , Naghi. Kamali: " Model of Professional Development for Teachers: Components, Factors, and Approaches". **International Journal of Innovation Management and Organizational Behavior**, Vol.4,(3), (2024), pp 116-123.

(٢) وزارة التربية والتعليم الفلسطينية: **الاستراتيجية القطاعية للتعليم**، فلسطين، ٢٠٢١-٢٠٢٣.

(٣) المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية: **المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة**، ع(٧٣)، مجلد(٦)، ٢٠٢٢.

(٤) محمد صادق اسماعيل: **تطوير التعليم الساسي كمدخل لإصلاح التعليم العربي**، القاهرة، ٢٠١١.

- غرس الانتماء الوطني في نفوس المتعلمين، وتعريفهم بتاريخه، وحضارته.^(١)
- تعميم التعليم وإجباريته، وضمان تكافؤ الفرص لجميع الأطفال.
- تنمية مهارات الأطفال الحسية الحركية والمكانية والزمانية والرمزية والتخيلية والتعبيرية.
- التمرن على الأنشطة العملية والفنية، بالإضافة للأنشطة التحضيرية للقراءة والكتابة.
- اكتساب المعارف والمهارات التي تمكنهم من لغتهم والتعبير وتنمي استقلاليتهم.
- التركيز على تنمية مهارات الأطفال التي تجعل منهم أشخاصاً قادرين على التطور والاستمرار في التعلم.^(٢)

ثالثاً: خصائص المرحلة الأساسية الدنيا

إن فهم المعلمين لخصائص النمو المتنوعة لطلاب المرحلة الأساسية الدنيا ضروري لإعداد طلبتها بشكل شامل ومتوازن للمراحل التعليمية اللاحقة، ومن هذه الخصائص:

- جسمية: يتميز بالحركة والنشاط والحيوية.
 - إنفعالية: يبدأ الطلبة بإدراك الكثير من الأمور المعنوية، ويحبون المكافأة والتعزيز الإيجابي.
 - عقلية: يتمكن المتعلمين من تكوين مفاهيم عن الصواب والخطأ، ومن استخدام الصور البصرية للأشياء، وعن طريق الخبرة والتقليد والمحاكاة يظهرون مقدرة على التعليم والتعلم، وتزداد لديهم الحصيلة اللغوية.^(٣)
 - اجتماعية: يكون طلبة أكثر تنافساً مع أقرانهم، يتأثروا بأراء الآخرين، ويقل لعبهم مع الجنس الآخر، متحمسون للمشاركة في التجارب المدرسية، ويصبحون أكثر استقلالية في العمل واللعب، ويبدأون في تكوين جماعات، وتصبح صداقاتهم أكثر طولاً.^(٤)
- رابعاً: سمات معلم المرحلة الأساسية الدنيا**
- يجب التركيز على السمات التي تجعل المعلم مؤثراً وثابتاً في ذاكرة المتعلمين، لذا صنفنا سماته إلى:

- شخصية: حيث تشمل السمات الفكرية والعزم والتطلع المستقبلي والأسلوب الحضاري والانتماء الوطني والقيادة التربوية.
- مهنية: حيث تشمل التفوق الأدائي والخبرة التكنولوجية والمرجع التعليمي والتخصص التربوي والاستعداد المهني والموهبة الفنية.^(٥)
- عقلية: بحيث تشمل الذكاء والقدرة على التصرف السليم في حل المشاكل والمواقف التي تقابلها، إلى جانب إلمامه بالمادة التعليمية، وبنفسية المتعلمين وعقليتهم وميولهم واستعداداتهم وقدراتهم

(١) داود درويش حلس: **فلسفة التعليم الأساس**: مفهومه- أهدافه- اتجاهاته، الجامعة الإسلامية، ٢٠١١.

(٢) وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي: **الدليل البيداغوجي للتعليم الابتدائي** - المملكة المغربية، مديرية المناهج، ٢٠٢٣، ص ١٢.

(٣) سهيلة محسن الفتلاوي: **تعديل السلوك في التدريس**، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط(١)، ٢٠٠٥.

(٤) جو أن برو: **مقدمة في تربية وتعليم الطفولة المبكرة من مرحلة ما قبل المدرسة وحتى الصفوف الأولى**، مترجم، عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون، ٢٠٠٥، ص ٣٤-٣٥.

(٥) مهند عبد الكريم خلف، وآخرون: "سمات المعلم والمعلمة وعلاقته بالمهارات التعليمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية"، **مجلة الدراسات المستدامة**، مؤسسة الدراسات المستدامة، مجلد ١، عدد خاص، (٢٠١٩).

ومراحل عمرهم، وبقواعد التدريس المناسبة وكيفية تطبيقها، والميل الطبيعي لمهنة التدريس والموهبة في ذلك.^(١)

- نفسية: بحيث يكون متوازناً ومثابراً ليؤثر بشكل إيجابي على المتعلمين، فالالتزان النفسي والقدرة على التكيف وتنمية الدوافع، تمكنه من الاهتمام بنمو الطلاب في جميع الجوانب، وتحويل المعرفة إلى سلوك لتحقيق تطور تعليمي شامل.^(٢)
- اتجاهاته نحو المهنة: إذا اختار مهنته برغبة منه، سيكون راضياً عن أدائه لعمله، وسينعكس هذا الرضا على دافعيته وحماسة للعمل وفي مستوى إنتاجيته، وفي توفير فرص تعليم أفضل للمتعلمين.^(٣)

لذا أطفال هذه المرحلة بحاجة إلى معلم:

- متفهم وصبور، يقدم لطلبيه التوجيه والدعم اللازمين، ويوفر بيئة صفية داعمة ومحبة يتحقق فيها الأمان العاطفي والاجتماعي، مستخدماً التحفيز والتشويق بفاعلية لجعل عملية التعلم ممتعة ومثيرة لاهتمامهم.
- ملماً باحتياجاتهم وبخصائص نموهم، مستخدماً التشجيع والتحفيز بأنواعه، ولغته بسيطة وواضحة، وأنظمة وقوانين صفية مناسبة للمرحلة العمرية.
- يدرك أن متعلم هذه المرحلة يتعلم عن طريق اللعب والأنشطة الخاصة بتدريب الحواس.
- محباً للأطفال والرغبة في إحداث فرق في حياتهم، متقبلاً لهم كما هم.^(٤)

خامساً: التعريف بالتنمية المهنية للمعلمين

تتعلق التنمية المهنية بإدارة الحياة المهنية للمعلم من حيث التعلم والعمل والتنقل بينهما وكيفية الوصول لمستقبل مهني أفضل، وتطوير شخصيته وتشكل هويته المهنية.

سادساً: مفهوم التنمية المهنية للمعلمين

تعددت تعريفات التنمية المهنية للمعلمين، نظراً لتعدد الرؤى النظرية والفلسفية التي تناولته ويمكن توضيح المفهوم كما يلي:

- تغيرات حادثة في ممارسات المعلم المهنية، وترتبط بمجموعة من الأبعاد: ميول المعلم واتجاهاته نحو منهة التدريس، الرضا الوظيفي، كفاءة المعلم، التحديات والصعوبات التي يواجهها، تطلعات المعلم المهنية، احتياجات المهنة، المناخ المدرسي، علاقة المعلم بزملائه وبالمتعلمين، وبالإدارة المدرسية.^(٥)
- التدريب المستمر مدى الحياة، بهدف تطوير وتحسين كفاءة المعلمين المهنية والأكاديمية ورفع مستوى أدائهم، لتحسين العملية التعليمية، وتمكينه من الإستجابة لمتغيرات العصر ومستجداته خاصة في المجال التكنولوجي، وذلك من خلال الندوات والمؤتمرات وورش العمل والتدريبات والبرامج والأنشطة المتاحة لها داخل وخارج المؤسسة التعليمية.^(٦)

(١) فرح أيمن أسعد: **المعلم الناجح في التربية والتدريس**، (عمان: دار ابن النفيس للنشر والتوزيع، ٢٠١٨).

(٢) احسان محمد حسن: **علم الاجتماع التربوي**، (الأردن: دار وائل، ٢٠٠٥)، ص ١٨٧.

(٣) جامعة القدس المفتوحة، **التعليم الابتدائي** (عمان: منشورات جامعة القدس المفتوحة، ٢٠١٥)، ص ٣٠.

(٤) السيد محمد شعلان وفاطمة سامي ناجي: **أساليب التدريس لطفل الروضة**، القاهرة: ٢٠١١، ص ٤١٢.

(٥) نسرين محمد عبد الغني، منال عبد المنعم طه: برنامج إرشادي للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين، في ضوء

تباينات مساراتهم المهنية: تصور مقترح"، **مجلة العلوم التربوية**: مصر، ع(٣)، مجلد(٢٣)، ٢٠١٥، ص ٩١-٢٧.

(٦) زينب علي محمد علي: المنصات التعليمية مدخل للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء متطلبات أزمة كورونا، **مجلة الطفولة والتربية**، كلية رياض الأطفال، جامعة الإسكندرية، ع(٤٥)، مجلد(١٣)، ٢٠٢١، ص ٢٠٧.

- عملية تتضمن تفاعل معرفة المعلم ومعتقداته، وممارسات التدريس داخل الفصل، ونتائج تعلم الطلاب^(١).
- جميع خبرات التعلم والأنشطة المخطط لها، والتي تهدف إلى أن تكون ذات فائدة مباشرة أو غير مباشرة للفرد أو المجموعة أو المدرسة، والتي تشكل من خلالها جودة التعليم في الصف الدراسي، حيث يقوم المعلمون بمراجعة وتجديد التزاماتهم، بمفردهم ومع الآخرين؛ في جميع مراحل حياتهم التعليمية^(٢).
- عملية تشاركية ما بين المعلمين على المستوى الفردي والجماعي^(٣) ومجهودات تبذلها الكثير من الدول لتحسين نوعية المعلمين، من خلال الفرص التي توفرها للتدريب أثناء الخدمة؛ لضمان تواصل المعلمين مع آخر المستجدات في مجال التدريس، والتقويم، والإدارة الصفية، والأدوار القيادية لهم^(٤).

سابعاً: أهداف التنمية المهنية للمعلمين

- تعتبر أهداف التنمية المهنية ما هي الا تطلعات تسعى برامج التنمية المهنية إلى تحقيقها من أجل الإرتقاء بمستوى أداء المعلم وزيادة كفاءته المهنية، مما ينعكس على ممارساته، ويندرج تحته العديد من الأهداف إما علاجياً أو إنمائياً، ومن تلك الأهداف:
- خلق روح التعاون بين المعلمين، وتنمية وعي المعلمين بمتغيرات السياق التربوي محلياً وعالمياً، ومتابعة كل ما هو جديد في مجال مهنتهم.
 - التحفيز على تغيير الاتجاهات السلبية نحو مهنة التدريس وتطبيق النظريات التربوية الحديثة، ومساعدة المعلمين على ممارسة أدوارهم المهنية بكفاءة^(٥).
 - تنمية اتجاهات المعلم نحو تقدير عمله وتحسين أدائه من خلال اكتساب مهارات جديدة، وتعزيز التفكير المبدع لدى المعلمين.
 - تطوير الكفاية الذاتية، تطبيق مبدأ الرقابة الذاتية، استخدام التكنولوجيا الحديثة، وتوجيه المعلمين نحو التخطيط لمساراتهم الوظيفية^(٦).
 - تطبيق مبدأ التعلم مدى الحياة، ومعالجة القصور في الإعداد قبل بالخدمة^(٧).

-
- (1) Raziye Sancar, Deniz Atal & Deniz Deryakulu :new framework for teachers professional development, Teaching and Teacher Education, 2021, pp 101- 112.
- (2) Kavanagh, S. The Professional Development needs of appointed Middle Leaders in Education and Training Board, Post-Primary School. PHD, Dublin City University.2020,p46.
- (3) Alfredo Bautista& Rosario Ortega-Ruiz. Teacher Professional Development: International Perspectives and Approaches. **Psychology, Society and Education**,2015, Vol.7(3), pp240-251.
- (4) OECD: Creating Effective Teaching and Learning Environments, Fiest Results from TALIS, Paris: OECD Publishing.2009.
- (٥) صفاء يوسف البداينة: التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في محافظة الطفيلة وعلاقتها بالتجديد الوظيفي من وجهة نظر مديرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة، ٢٠١٥.
- (٦) راتب سلامة السعود وإبراهيم علي حسنين: التنمية المهنية للقيادات الإدارية التربوية " اتجاهات معاصرة"، (عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع- ٢٠١٦). ص ١٧٩.
- (٧) فؤاد العاجز وعصام اللوح وياسر الأشقر: واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظات غزة. مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية- فلسطين، ع(٢)، مجلد(١٨)، ٢٠١٠. ص ٥٩-١.

ثامناً: أهمية التنمية المهنية للمعلمين

تكمن أهمية التنمية المهنية للمعلمين في تحسين وتطوير العملية التعليمية، من خلال إكساب المعلمين مهارات مواجهة المشكلات التعليمية، وتأهيل غير المؤهلين منهم، تحسن مهارات التدريس لديهم؛ وتمكنهم من التكيف مع التغيرات والتطورات في مجال التعليم، وتوفير الجهد والمال والتحول نحو اقتصاد المعرفة، وتعزيز الولاء المهني والفاعلية بين المعلمين وتساعد في تلبية متطلبات مهنة التدريس في عصر التقنية^(١).

وتضيف لهم معارف جديدة تساهم في تحسين أداءهم التدريسي، وترفع من معنوياتهم الوظيفية فتوجد مناخ إيجابي في البيئة المدرسية، وتتيح لهم فرص للاطلاع على سبل إيجاد الحلول للمشكلات التي يواجهها الطلاب في تعليمهم، ووضع خطط لتعزيز نواحي القوة والتغلب على نواحي الضعف لديهم، بالإضافة إلى مواكبة كل ما هو جديد، وتشجيعهم على المشاركة في الملتقيات التربوية الثقافية وورش العمل^(٢).

تاسعاً: مبادئ التنمية المهنية للمعلمين

تعتبر مبادئ التنمية المهنية واحدة من الفرضيات التي تعتمد عليها التنمية المهنية المستمرة، وذلك للحفاظ على جودة المعلم، وحُدِدت المبادئ التي يُنظر إليها عموماً من خلال البحوث الدولية والممارسات الجيدة على أنها تساهم بشكل إيجابي في فعالية التنمية المهنية المستمرة. ومن أهم مبادئ التنمية المهنية اعتبار الإنسان محور التنمية المهنية ومشارك في تحقيقها، وإن الجهود التي تبذلها الدولة في تحقيق التنمية المهنية بالإضافة إلى دورها في تهيئة بيئة مناسبة تضمن احترام حقوق الإنسان وتعزيز قيم المواطنة والمساواة، وتغيير المخطط الإصلاحي الاجتماعي لتلبية احتياجات المجتمع الحالية والمستقبلية، مما يضمن مشاركة مجتمعية شاملة، يتحمل الجميع مسؤولية مشتركة عن النجاح أو الفشل^(٣).

ومن المبادئ ما يوفر فرص كبيرة للتنمية وتطوير المعلم مثل الشمولية في أدوار المعلم، والتنوع في أنماط التدريب، وفي برامج التنمية المهنية، والتكامل بين الجهات المسؤولة، وبين مدخلات ومخرجات التنمية المهنية^(٤).

ومنها أيضاً ما يركز على ما يحدث داخل الصفوف الدراسية وذلك من خلال:

- تحديد أهداف قابلة للتنفيذ بناءً على خبرات واحتياجات المعلمين وظروف المدرسة.
- ارتباط المعرفة بتبادلها عن طريق تعاون المعلمين والعمل الجماعي ومراقبة الأقران لتعزيز التعلم.
- إعطاء الأولوية لكفاءة المدرسين بحيث تتجاوز جودة التنمية مجرد توفر الخبرة لديهم.

(١) إبراهيم بن عطية السلمي وعبدالله بن فهد الصقيه: النمط القيادي الممارس لدى قادة مدارس مدينة بريدة وعلاقته بالتنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظرهم. مسالك للدراسات الشرعية واللغوية والإنسانية، ٤٤، ٢٠١٩. ص ٣٥٠-٣٠١.

(٢) أمة الله دحان حسين المسهلي: تطوير نظام التنمية المهنية لمعلم مرحلة التعليم الأساسي، (عمان: دار غيداء للنشر والتوزيع، ٢٠١٥)، ص ٥٤.

(٣) مدحت أبو النصر وياسمين محمد: التنمية المستدامة: مفهومها، أبعادها، مؤشرات، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر، ٢٠١٧.

(٤) ماهر محمد: الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي، المجلة العلمية، ع(٢)، المجلد(٢٧)، جزء (٢)، كلية التربية، جامعة أسيوط، ٢٠١١. ص ٢٥٦-٢٥٧.

- الأخذ بعين الاعتبار العوامل المؤثرة على الدوافع والقدرة على المشاركة^(١)
- تشكل هذه المبادئ إطاراً قوياً لضمان نجاح برامج التنمية المهنية وتطوير مهارات المعلمين بما يتوافق مع التحديات الحديثة، مما يؤدي إلى تحويل البيئة التعليمية إلى بيئة أكثر تفاعلاً وابتكاراً.
المحور الثاني: التنمية المهنية للمعلمين بكل من ألمانيا وماليزيا

- تُعد التنمية المهنية المستمرة للمعلمين ركيزة أساسية لضمان جودة التعليم ومواكبة التحديات المتغيرة في القرن الحادي والعشرين، تدرك السياسات التعليمية عالمياً أن كفاءة المعلمين هي مؤشر رئيسي لجودة التعليم، وأن الاستثمار في تطويرهم يعزز الأداء ويُكفيهم مع بيئات التعلم المتغيرة.

أولاً: التنمية المهنية للمعلمين في ألمانيا

تتبنى ألمانيا نظاماً منظماً ومتعدد المراحل للتنمية المهنية للمعلمين، يهدف لضمان جودة التعليم وتلبية المتطلبات المتغيرة للمهنة، مع توزيع المسؤوليات بين الولايات.
إعداد المعلمين الأولي: ويشمل مرحلتين: دراسة جامعية (٥ سنوات تنتهي بالمجستير في التربية) وتدريب تربوي عملي. وقد وضعت معايير وطنية للكفاءات التعليمية والتخصصية.
التدريب أثناء الخدمة:

- **المسؤولية والالتزام:** تقع على عاتق الولايات، ويُعد واجباً قانونياً على المعلمين وأصحاب العمل توفيره.
- **الأنواع:** يجمع بين الأساس العلمي والتوجه العملي، ويمكن أن يكون دورات أسبوعية أو مكثفة، مع إمكانية إعفاء المعلمين من بعض المهام.
- **المؤسسات:** يُنظم وينسق على مستويات مركزية (معاهد خاصة)، إقليمية، محلية، وداخل المدارس.
- **القبول والإجراءات:** تُحدد معايير القبول حسب المجموعة المستهدفة، ويُسمح بالتحاق المعلم إذا كان التدريب مفيداً ولا يتعارض مع واجباته، مع إعفاء بأجر كامل.

المنهج والجودة:

- **المنهج:** يسترشد بالمتطلبات المهنية، ويركز على التأثير العملي للتدريب واستدامته، بناءً على احتياجات صاحب العمل والمدارس.
- **أشكال التنظيم:** متنوعة، تشمل فعاليات حضورية، تدريب مصاحب لتطوير المدارس، وسلاسل تدريب تراكمية.
- **ضمان الجودة:** يتم من خلال تأهيل المحاضرين، التعاون مع مؤسسات التعليم العالي، وتحليلات الاحتياجات والتقييم المستمر.^(٢)

(1) Simon Borg, "Planning Effective Continuing Professional Development Programmes for Teachers – key Principles", **British Council's CPD Framework for Teacher Educators**. article 2020 .

(2) Timss & PIRLS International Study Center .Teachers, Teacher Education, and Professional Development. Commonwealth Avenue, USA 2024 تمت زيارة الموقع بتاريخ ٢٠٢٥/١/٢٠
<https://timssandpirls.bc.edu/timss2015/encyclopedia/countries/germany/teachers-teacher-education-and-professional-development/>

التقييمات والحوافز:

- عادةً لا يتم تقييم المعلمين المشاركين، لكن قد تُمنح شهادات.
- لا يؤثر الحضور مباشرة على الرواتب، لكنه يُنظر إليه بشكل إيجابي عند التقدم للمناصب العليا، وقد يفتح آفاقًا وظيفية جديدة.
- باختصار، تتميز التنمية المهنية للمعلمين في ألمانيا بكونها نظامًا شاملاً، منظمًا، وملزمًا قانونيًا، يدمج الإعداد الأكاديمي مع التدريب العملي المستمر لضمان جودة الأداء التربوي.^(١)
- **ثانيًا: التنمية المهنية للمعلمين في ماليزيا**
- تُمثل ماليزيا نموذجًا رائدًا في التنمية المهنية للمعلمين، مدفوعة بهدف أن تصبح مركزًا تعليميًا إقليميًا واقتصاديًا قائمًا على المعرفة، يعتمد هذا النموذج على تدريب المعلمين أثناء الخدمة كل خمس سنوات لمواكبة المعايير الدولية والأساليب الحديثة، ومن أبرز ملامح التجربة الماليزية:
- تسعى ماليزيا لأن تصبح مركزًا إقليميًا للتعليم من خلال استثمار مكثف في تدريب المعلمين بشكل دوري لمواكبة المعايير الدولية وبناء اقتصاد معرفي.^(٢)
- إصلاحات شاملة تطبق إصلاحات تعليمية تشمل رفع مؤهلات المعلمين وتوفير برامج تدريب متنوعة عالية الجودة، بدعم حكومي كبير وأبحاث تعليمية مستمرة.^(٣)
- **بنية مؤسسية قوية:** يشمل التدريب مجالات متنوعة مثل الإدارة، التخطيط، البحوث، وطرق التدريس، ويقام عبر ٢٧ مؤسسة تدريبية ووحدات داخل المدارس.^(٤)
- **تنوع المجالات والأساليب:** تعتمد أساليب التدريب على الدراسات العليا، التدريب الميداني، الزيارات، التدوير الوظيفي، والدورات الرقمية والقصيرة.^(٥)
- تتميز ماليزيا بشراكات قوية بين المؤسسات التعليمية، ومعايير واضحة، وتنوع المؤسسات، ومرونة القوانين، وتعدد مصادر التمويل.^(٦)
- **منهج قائم على النتائج** يركز منهج التدريب على النتائج، ويشمل برامج متنوعة لتحسين المحتوى، المهارات التربوية، التقنية، والقيم الأخلاقية، بهدف إعداد معلمين متميزين يساهمون في بيئة تعليمية مهنية محفزة.

(2) Secretariat of the Standing Conference of the Ministers of Education and Cultural Affairs of the Länder in the Federal Republic of Germany . "The Education System in the Federal Republic of Germany 2019/2020 A description of the responsibilities, structures and developments in education policy for the exchange of information in Europe". Berlin. 2020. تمت زيارة الموقع بتاريخ ٢٠٢٥/٥.

(1) Malaysian Qualifications Agency(MQA), Education Program Standards (2014), [https://www.mqa.gov.my/new/document/2023/\(Draft%20Document\)%20SPEducation.pdf](https://www.mqa.gov.my/new/document/2023/(Draft%20Document)%20SPEducation.pdf)

(٢) منى سليمان الذبياني: "تجارب بعض الدول في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا وإمكانية الاستفادة منها في المملكة العربية السعودية"، دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية- جامعة الزقازيق، ٢٠١٤، مجلد (٣٥)، ص ١٠٣-١٧٢.

(3) Chesnokova, G& Agavelyan, R. Modern context of Teacher's Professional Development in high School Multidisciplinary Academic Conference, 2019, pp148-152.

(٤) منى سليمان الذبياني: مرجع سابق، ١٧٢-١٠٣

(5) Malaysian Qualifications Agency, Education Program Standards,(2024). Retrieved from <http://www.mqa.gov.my/>

- تتسم برامج التنمية المهنية بالتنوع والمرونة، وتشمل ترقيات دورية، دراسات عليا، ودورات مكثفة، لضمان التطوير المهني المستدام والجودة.
 - يظهر نموذج ماليزيا التزامًا استراتيجيًا وشرارات متعددة، مع معايير محددة، ومؤسسات متنوعة، وممارسات تدريبية حديثة تدعم تحقيق الأهداف التعليمية والاقتصادية للبلاد⁽¹⁾.
- عوامل التميز:** يبرز النموذج الماليزي بفضل الشراكات القوية بين القطاعات المختلفة، وجود معايير وطنية واضحة، التنوع الهائل في المؤسسات والأساليب، تعدد مصادر التمويل، ومرونة القوانين.

المحور الثالث : بعض متطلبات تفعيل التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا بفلسطين في ضوء التجربة الألمانية والماليزية

توصل البحث إلى بعض متطلبات تفعيل التنمية المهنية لمعلمي الصفوف الأساسية الدنيا بفلسطين، استنادًا إلى ما أشارت إليه الأدبيات، إضافة إلى الخبرات الألمانية والماليزية، وإلى نتائج الدراسة الميدانية، حيث وُجِبَ إتباع نهج شامل يجمع بين التخطيط الاستراتيجي، والهيكل المؤسسي القوي، والمناهج الموجهة، والدعم والتحفيز، مع مراعاة خصوصية الفئة العمرية والسياق الفلسطيني، وهي كما يلي:

١ - الإطار القانوني والسياساتي الواضح وذلك بـ:

- إنشاء معايير وطنية واضحة: ضرورة تطوير وتنفيذ معايير وطنية للكفاءات المهنية الخاصة بمعلمي الصفوف الابتدائية، مع التركيز على الكفاءات الأساسية والتخصصية واحتياجات هذه الفئة العمرية (نمو الطفل، وسائل التدريس الملائمة).
- التنمية المهنية الإلزامية: ينبغي تقديم قوانين تفرض التنمية المهنية المستمرة كواجب على معلمي الصفوف الابتدائية، على غرار النموذج الألماني الذي يفرض التدريب المستمر، مع تحديد دورات تدريبية إلزامية (مثل كل ٣-٥ سنوات) كما هو معمول به في ماليزيا.

٢ - تصميم برامج تدريب متخصصة وموجهة:

تطوير مناهج تدريبية مستهدفة وقائمة على النتائج، طرح مناهج تدريب مركزة على الكفاءات المطلوبة لمعلمي الصفوف الأساسية الدنيا بشكل خاص، مثل: اعتماد تقنيات تدريس نشطة وتفاعلية مناسبة للأطفال، التعامل مع التباين في القدرات والصعوبات التعليمية المبكرة، دمج الأدوات التكنولوجية بفعالية في صفوف المرحلة الأساسية، تقييم (تكويني وتشخيصي) وتحليلي لتطور المتعلمين الصغار، تحقيق التنمية الشاملة للطفل (اجتماعيًا، عاطفيًا، عقليًا)، استخدام الاستراتيجيات الداعمة للصمود وتعزيز الهوية الوطنية في السياق الفلسطيني، مزج بين النظرية والتطبيق لتحقيق توازن في البرامج بين الأسس العلمية والتدريب الموجه نحو التطبيق الفوري للمعارف المكتسبة من قبل المعلمين في فصولهم..

٣ - تنويع التدريب ومؤسساته:

- بناء نظام تدريب متكامل: تطوير نظام يتضمن معاهد مركزية لتدريب المعلمين (مشابهة للأكاديميات الحكومية الألمانية أو مؤسسات التدريب الماليزية)، بالإضافة إلى تعزيز دور أقسام تحضير المعلمين في كليات التربية بالجامعات.

(1) Ministry of Education Malaysia. "Pelan pembangunan pendidikan Malaysia 2013-2025", 2012.

- تعزيز دور وحدات التدريب بالمدارس: ينبغي أن تكون المدارس الأساسية الدنيا محوراً للتدريب، من خلال تفعيل وحدات تدريب داخلية تحدد احتياجات المعلمين دقيقاً وتوفر تدريباً ملائماً ومربئاً، مع التركيز على مجموعات التعلم المهني وتبادل الخبرات بين المعلمين.

- تنويع أساليب التدريب: توفير خيارات تدريبية متنوعة تتناسب مع ظروف المعلمين، مثل: الدورات القصيرة والمكثفة التي تركز على مهارة محددة، التدريب الرقمي وعبر الإنترنت لزيادة المرونة وتوفير سهولة الوصول، الزيارات المتبادلة وتبادل الخبرات بين المدارس لنقل أفضل الممارسات، وبرامج دراسات عليا متخصصة التي تقدم دبلومات أو درجات عليا في تعليم المرحلة الأساسية الدنيا.

٤- تعزيز مشاركة وتحفيز المعلمين وذلك كما يلي:

- تسهيل الوصول للتدريب: توفير وسائل تخفيف من التزامات التدريس على المعلمين خلال فترات التدريب الرئيسية بدوام كامل، أو تنظيم الدورات في أوقات لا تتعارض بشدة مع الجدول المدرسي.

- تحفيزات معنوية ومهنية: ربط المشاركة الفعالة في تطوير المهارات المهنية بفرص ترقية والحصول على أدوار إشرافية أو تولي مهام قيادية داخل المدرسة، أو فرص تدريس مواد جديدة، حتى دون تأثير مباشر على الأجور (مشابه للمثال الألماني).

- تأهيل المدربين: الاستثمار في بناء قدرات المدربين لضمان امتلاكهم الخبرة الأكاديمية والعملية والمنهجية في تعليم الكبار، مع التركيز على احتياجات معلمي المرحلة الأساسية الدنيا.

٥- تحقيق الاستدامة والتقييم والبحث من خلال:

- تنويع مصادر التمويل لبرامج تطوير المهارات المهنية (من الحكومة، المنظمات الدولية، القطاع الخاص، والجمعيات المدنية)، لضمان استدامة هذه البرامج وتقليل الاعتماد على مصادر تمويلية واحدة.

- تطبيق آليات تقييم منتظمة وموجهة نحو النتائج لبرامج تطوير المهارات المهنية، وربطها بالبحوث التطويرية التربوية؛ وذلك لتحديد فعالية البرامج، وقياس تأثيرها على الممارسات الصفية ونتائج تعلم الطلاب، وضبطها باستمرار لتلبية الاحتياجات المتغيرة.

التوصيات

توصل البحث إلى مجموعة من التوصيات:

- أ- تعزيز التنمية المهنية اللامركزية والموجهة: بإنشاء وحدات تدريب مدرسية فعالة ومجتمعات التعلم المهني، مع استثمار التكنولوجيا وأدوات التعليم عن بعد، وتأسيس مكتبة رقمية وطنية توفر موارد تدريبية عالية الجودة، من دروس ونماذج أدوات تقييم وأبحاث تربوية، لتمكين المعلمين من التطور المهني المستمر بتكلفة منخفضة.
- ب- التركيز على التدريب القصير والموجه والكفاءات الأساسية: تصميم دورات تدريبية مكثفة وقصيرة (يوم أو يومان) تركز على مهارات أساسية، مثل إدارة الصف، تعليم القراءة والكتابة، أو دمج الألعاب التعليمية، مع الحصص على تضمين برامج التنمية مهارات دعم الصمود النفسي والاجتماعي، مع تنشيط مفاهيم الهوية الوطنية في المناهج.
- ت- تحفيزات معنوية ومهنية: تقديم شهادات رسمية تعزز من القيمة المعنوية للمشاركة، وتشكل حافزاً للمبادرة، وربط المشاركة في البرامج الترقية والفرص المهنية، مع نظام نقاط أو ساعات معتمدة تُحسب لمشاركات المعلمين، وتستخدم في الترفيع والترقي المهني.

ث- الشراكات والتمويل المستدام من خلال تعزيز التعاون مع الجامعات والمنظمات الأهلية لتوفير خبرات وموارد، وزيادة التمويل الموجه عبر مؤسسات دولية ومنح متعددة، وإشراك المجتمع وأولياء الأمور لدعم أنشطة التنمية المهنية، عبر المشاركة المادية والمعنوية، لخلق شعور بالمسؤولية الجماعية.

المصادر والمراجع

١. إبراهيم بن عطية السلمي وعبدالله بن فهد الصقيه: النمط القيادي الممارس لدى قادة مدارس مدينة بريدة وعلاقته بالتنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظرهم. مسالك للدراسات الشرعية واللغوية والإنسانية، عدد(٤)، ٢٠١٩.
٢. إحسان محمد حسن: علم الاجتماع التربوي، (الأردن: دار وائل، ٢٠٠٥).
٣. أحمد عبدالله الصغير البناء، أسماء صلاح محمد ومنال محمد رمضان محمد، "متطلبات تطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الأولى بالمرحلة الابتدائية في ضوء منظومة التعليم الجديد ٢٠٢٠" في مصر، المجلة التربوية لتعليم الكبار - كلية التربية - جامعة أسيوط، عدد(٢)، مجلد(٤)، ٢٠٢٢.
٤. أسامة سيد ووعباس الجمل: التدريب والتنمية المهنية المستدامة. دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، ٢٠١٦.
٥. أفنان فايز عواض الطلحي، وآخرون: "التنمية المهنية للمعلم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ والتجارب الدولية"، مجلة العلوم التربوية والنفسية (JEPS)، عدد(٩)، مجلد(٧)، (٢٠٢٣).
٦. أمان محمد داود: "مستوى الفاعلية التربوية لبرنامج تأهيل معلمي المرحلة الأساسية الدنيا أثناء الخدمة من وجهة نظرهم وعلاقته باتجاهاتهم نحو مهنة التدريس"، جامعة النجاح الوطنية، رسالة ماجستير، نابلس. فلسطين، ٢٠١٤.
٧. أمة الله دحان حسين المسهلي: تطوير نظام التنمية المهنية لمعلم مرحلة التعليم الأساسي، (عمان: دار غيداء للنشر والتوزيع، ٢٠١٥).
٨. إيناس أبو لبن: "التطوير المهني للمعلمين الفلسطينيين نحو استخدام المستحدثات التكنولوجية في ضوء خبرات بعض الدول"، مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث، عدد(١)، مجلد(٢)، ٢٠١٧.
٩. جامعة القدس المفتوحة، التعليم الابتدائي (عمان: منشورات جامعة القدس المفتوحة، ٢٠١٥).
١٠. جو أن برو: مقدمة في تربية وتعليم الطفولة المبكرة من مرحلة ما قبل المدرسة وحتى الصفوف الأولى، مترجم، عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون، ٢٠٠٥.
١١. حسنية حسين عبد الرحمن: مجتمعات التعلم: مدخل لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين مدارس الثانوية العامة في مصر على ضوء خبرتي الولايات المتحدة الأمريكية وسنغافورة. مجلة التربية المقارنة والدولية: كلية التربية جامعة الفيوم، عدد(١٠)، ٢٠١٨.
١٢. داود درويش حلس: فلسفة التعليم الأساس: مفهومه - أهدافه - اتجاهاته، الجامعة الإسلامية، ٢٠١١.
١٣. راتب سلامة السعود وإبراهيم علي حسنين: التنمية المهنية للقيادات الإدارية التربوية "اتجاهات معاصرة"، (عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع - ٢٠١٦).
١٤. راندا رفعت محمد محفوظ: دور كليات التربية في الإيفاء بمتطلبات التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الكفايات اللازمة للكادر الخاص للمعلمين، مجلة الثقافة والتنمية، جمعية الثقافة

- من أجل التنمية، عدد(١١٤)، مجلد(١٧)، جزء ٢، ٢٠١٧.
١٥. زينب علي محمد علي: المنصات التعليمية مدخل للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء متطلبات أزمة كورونا، **مجلة الطفولة والتربية**، كلية رياض الأطفال، جامعة الإسكندرية، عدد(٤٥)، مجلد(١٣)، ٢٠٢١.
١٦. سارة محمد الشماس، التعليم في فلسطين: رسالة الأمل وصوت الهوية في زمن التحديات، جريدة القدس، مقال ١٦/٥/٢٠٢٥ <https://www.alquds.com/ar/posts/161077>
١٧. سهيلة محسن الفتلاوي: **تعديل السلوك في التدريس**، دار الشروق للنشر والتوزيع، ٢٠٠٥.
١٨. السيد محمد شعلان وفاطمة سامي ناجي: **أساليب التدريس لطفل الروضة**، القاهرة: ٢٠١١.
١٩. شادية عبد الحليم تمام وأمني محمد طه: **التنمية المهنية للمعلم**، القاهرة: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، ٢٠١٣.
٢٠. صفاء يوسف البداينة: **التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في محافظة الطفيلة وعلاقتها بالتجديد الوظيفي من وجهة نظر مديرهم**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة، ٢٠١٥.
٢١. طلعت مصطفى السروجي، ماهر أبو المعاطي: **ميادين ممارسة الخدمة الاجتماعية**. القاهرة: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة، ٢٠٠٩.
٢٢. عثمان بن علي القحطاني: تصور مقترح لبدائل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء الرؤية الوطنية للمملكة ٢٠٣٠، **مجلة التربية والعلوم**، كلية التربية، جامعة أم درمان، عدد(٢٠)، مجلد(١)، (٢٠٢٢).
٢٣. عريب الوعري ومحمد امارة: "واقع تطبيق سياسة تدريب المعلمين أثناء الخدمة في مدارس شرقي القدس من وجهة نظرهم"، **المجلة العربية للنشر العلمي**، عدد(٣٥)، ٢٠٢١.
٢٤. علي أحمد مذكور، و محمد لطفي جاد، و ميسون نصر الفرا: **التنمية المهنية لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية في فلسطين**، **مجلة العلوم التربوية**، جامعة القاهرة، كلية الدراسات العليا، عدد(٤)، مجلد(٢٤)، (٢٠١٦).
٢٥. فاطمة بن محمد الصالحية: أهمية التنمية المهنية المستدامة ودورها في تطوير العمل المدرسي في ضوء معايير الجودة الشاملة، مصر المؤتمر الدولي الثالث لكلية التربية جامعة ٦ أكتوبر "مستقبل اعداد المعلم وتنميته في الوطن العربي"، (٢٠١٧).
٢٦. فرح أيمن أسعد: **المعلم الناجح في التربية والتدريس**، (عمان : دار ابن النفيس للنشر والتوزيع، ٢٠١٨).
٢٧. فؤاد العاجز وعصام اللوح وياسر الأشقر: واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظات غزة. **مجلة الجامعة الإسلامية**، سلسلة الدراسات الإنسانية- فلسطين، عدد (٢)، مجلد(١٨)، ٢٠١٠.
٢٨. ماهر محمد: الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي، **المجلة العلمية**، ع(٢)، المجلد(٢٧)، جزء (٢)، كلية التربية، جامعة أسيوط، ٢٠١١.
٢٩. محمد صادق اسماعيل: **تطوير التعليم الساسي كمدخل لإصلاح التعليم العربي**، القاهرة، ٢٠١١.
٣٠. مدحت أبو النصر وياسمين محمد: **التنمية المستدامة : مفهومها ، أبعادها ، مؤشراتها** ، القاهرة : المجموعة العربية للتدريب والنشر، ٢٠١٧.

٣١. مركز إبداع المعلم: "تقييم نظام التعليم في فلسطين من منظور المنظمات غير الحكومية السياق، المشاكل، التحديات والتوصيات الخاصة بسياسة التعليم"، فلسطين: رام الله، ٢٠١٠.
٣٢. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس): نحو موازنة فعالة لمخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل في فلسطين، رام الله، ٢٠٢٢.
٣٣. منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي: نتائج المسح الدولي للتعليم والتعلم ٢٠١٨: النظر إلى المعلمين والقيادات المدرسية باعتبارهم متعلمين طوال العمر، المسح الدولي للتعليم والتعلم، منشورات منظمة الاقتصاد الدولي والتنمية، مجلد (١)، ٢٠١٩.
٣٤. منى سليمان الذيباني: "تجارب بعض الدول في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا وإمكانية الاستفادة منها في المملكة العربية السعودية"، دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية- جامعة الزقازيق، ٢٠١٤، مجلد (٣٥).
٣٥. مها عبده السيد عبد الغني عبد ربه و أحمد عبد الفتاح الزكي: "معوقات التنمية المهنية لمعلمي المدارس الابتدائية بمحافظة دمياط وسبل التغلب عليها"، مجلة كلية التربية- جامعة دمياط، عدد (٨)، مجلد (٣٨)، (٢٠٢٣).
٣٦. مهدي عبد الكريم خلف، وآخرون: "سمات المعلم والمعلمة وعلاقته بالمهارات التعليمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية"، مجلة الدراسات المستدامة، مؤسسة الدراسات المستدامة، مجلد ١، عدد خاص، (٢٠١٩).
٣٧. مؤسسة الدراسات الفلسطينية، "تمكين الأجيال الفلسطينية: التعليم والتعلم تحت ظروف القاهرة"، مجلة الدراسات الفلسطينية، رام الله، فلسطين، ع(٧٦)، المجلد (١٩)، ٢٠٠٨.
٣٨. المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية: المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة، عدد (٢٣)، مجلد (٦)، ٢٠٢٢.
٣٩. نسرين محمد عبد الغني، منال عبد المنعم طه: برنامج إرشادي للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين، في ضوء تباينات مساراتهم المهنية: تصور مقترح"، مجلة العلوم التربوية: مصر، عدد (٣)، مجلد (٢٣): ٢٠١٥.
٤٠. وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي: الدليل البيداغوجي للتعليم الابتدائي - المملكة المغربية، مديرية المناهج، ٢٠٢٣.
٤١. وزارة التربية والتعليم العالي، استراتيجية إعداد وتأهيل المعلمين في فلسطين، ٢٠٠٨.
٤٢. وزارة التربية والتعليم العالي: ملحق التطور المهني للمعلم الفلسطيني PTDI، إطار الكفايات لدعم التطور المهني للمعلم الفلسطيني، ٢٠١٨.
٤٣. وزارة التربية والتعليم الفلسطينية: الاستراتيجية القطاعية للتعليم، فلسطين، ٢٠٢١-٢٠٢٣.
٤٤. اليونيسكو، التعليم من أجل الإستدامة لعام ٢٠٣٠: خارطة طريق، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، مترجم، سنتيا أنطوان قسيس، فرنسا، ٢٠٢٢.
٤٥. اليونيسيف: "الأطفال في دولة فلسطين: بيانات تنمية الطفل من المسح العنقودي متعدد المؤشرات ٢٠١٩/٢٠٢٠". ٢٠٢١.

46. Alfredo Bautista & Rosario Ortega-Ruiz. Teacher Professional Development: International Perspectives and Approaches. *Psychology, Society and Education*, 2015, 7(3), 240-251.

47. Aris Munandar, Ucu, Cahyana. And others. Teachers Sustainable Professional Development (SPD) in Indonesia, *Advances in Social*

-
- Science, **Education and Humanities Research**, Series Vol. 532 . 2021 pp. 55-67.
48. Derrick Meador, "Ways to Enhance Personal Growth and Development for Teachers," Article ,ThoughtCo, Apr. 5, 2023.. Pathway to Personal Growth and Development for Teachers
 49. **Fahimeh. Khanalizadeh , Seif Elah. Fazl Elahi, Hossein. Karimian , Naghi. Kamali:** ” Model of Professional Development for Teachers: Components, Factors, and Approaches”. **International Journal of Innovation Management and Organizational Behavior**,4(3) ,(2024), 116-123
 50. Getnet Alene ,Siva Prasad h: **Participation of Primary School Teachers in Continuous Professional Development Opportunities and Its Impact: Teachers and Education Leaders Perspective.** Journal of Advances and Scholarly Researches in Allied Education Vol. 15)12(. 2018.
 51. Jackson Nzarirwehi & Faith Atuhumuze: **In-Service Teacher Training and Professional Development of Primary School Teachers in Uganda.** IAFOR Journal of Education, 7 (1).(2019).pp.19-35.
 52. Kavanagh, S. The Professional Development needs of appointed Middle Leaders in Education and Training Board, Post-Primary School. PHD, Dublin City University.2020,p46.
 53. Monica Williams McDaniel :**School-based Educators’ Perceptions of Professional Development and its Impact on Their Ability to Improve Literacy Instruction for Underperforming K-2 Students.** A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for The Degree of Doctor of Education In Curriculum and Leadership (Curriculum and Instruction). Columbus State University Columbus, GA. 2024. https://csuepress.columbusstate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1518&context=theses_dissertations
 54. OECD: Creating Effective Teaching and Learning Environments, Fiest Results from TALIS, Paris: OECD Publishing.2009.
 55. Osamwonyi , E: .In-service Education of Teachers: Overview, Problems and the way forward. **Journal of Education and Practice**,(2016) 7(26), 83-87
 56. Ramona Simona Kiru, Laura Maftai :14th International Conference on Education and New Learning Technologies At: Palma, Spain(2022) . <https://iated.org/archive/edulearn22>
-

-
57. Raziye Sancar, Deniz Atal & Deniz Deryakulu :new framework for teachers professional development, Teaching and Teacher Education, 2021, pp 101- 112.
 58. Simon Borg, “Planning effective Continuing Professional Development programmes for teachers – key principles”, **British Council’s CPD Framework for Teacher Educators**. article 2020 <https://www.teachingenglish.org.uk/professional-development/teacher-educators/planning-learning/articles/planning-effective-continuing>
 59. Smith Marilyn Cochran: Teacher Education in Dangerous Time, Teacher Education Guide Lines, Using Open and Distance Learning.(2004).
 60. Secretariat of the Standing Conference of the Ministers of Education and Cultural Affairs of the Länder in the Federal Republic of Germany . “The Education System in the Federal Republic of Germany 2019/2020 A description of the responsibilities, structures and developments in education policy for the exchange of information in Europe”. Berlin .2020. بتاريخ الموقع زيارة تمت 5/1/2025 <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/germany/continuing-professional-development-teachers-working-early>
 61. Malaysian Qualifications Agency(MQA), Education Program Standards (2014), [https://www.mqa.gov.my/new/document/2023/\(Draft%20Document\)%20SPEducation.pdf](https://www.mqa.gov.my/new/document/2023/(Draft%20Document)%20SPEducation.pdf)
 62. Chesnokova, G& Agavelyan, R. Modern context of Teacher’s Professional Development in high School Multidisciplinary Academic Conference, 2019, pp148-152.
 63. Malaysian Qualifications Agency (2014). Education Program Standards. Retrieved from <http://www.mqa.gov.my/>
 64. Ministry of Education Malaysia.” Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013–2025”, 2012. <https://timssandpirls.bc.edu/timss2015/encyclopedia/countries/malaysia/teachers-teacher-education-and-professional-development/>
 65. Chesnokova, G& Agavelyan, R. Modern context of Teacher’s Professional Development in high School Multidisciplinary Academic Conference, 2019, pp148-152.
 66. Timss & PIRLS International Study Center .**Teachers, Teacher Education, and Professional Development**. Commonwealth
-

-
- Avenue, USA 2024 بتاريخ الموقع زيارة تمت 2/1/2025 .
<https://timssandpirls.bc.edu/timss2015/encyclopedia/countries/germany/teachers-teacher-education-and-professional-development/>
67. Notices from European Union Institutions, Bodies, Offices and Agencies council Council Conclusions on school development and excellent teaching , Official Journal of the European Union. (2017/C 421/03)
68. Teachers Institute ,The Role of Continuous Professional Development in Teaching Excellence, 2024. الشاهد الإلكتروني موقع بتاريخ 20/5/2025
<https://teachers.institute/learning-teaching/continuous-professional-development-teaching-excellence/>
69. Styliani Gidari, Domna - Mika Kakana,THE Effectiveness Of A Teachers' Professional Development Program To Improve The Quality Of The Preschool Environment, European Journal of Education Studies, Vol.(8),Issue(8),2021.
70. Rina Gratz, Early childhood, Programs and Practices: Professional Development. , Prichard Committee , 2024.
71. University of San Diego , 8 Reasons Why Professional Development is Critical for Teachers Professional and Continuing Education, Continuing Education Corner A University of San Diego Blog, 2025. Viewed 26/ 5/2015
72. UNESCO, , Teaching and Learning: Achieving Quality for All. EFA Global Monitoring Report. Paris:2014. Teaching and learning: achieving quality for all; EFA global monitoring report, 2013-2014; summary - UNESCO
73. UNESCO. Education For All 2000- 2015, Achievements and Challenges. Paris: UNESCO . 2015. Education for all 2000-2015: achievements and challenges | Global Education Monitoring Report
-