

معوقات التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة ومتطلبات مواجهتها

زينب إبراهيم علي محمد

مقدمة :

والتحديث ومهما استخدمت من وسائل متطورة ومعاصرة وطبقت الخطط والبرامج التعليمية الفاعلة دون الاهتمام والتركيز علي رفع الكفاءة المهنية للمعلمين، فلن تحقق البرامج التعليمية أهدافها المنشودة. (جمير، ٢٠٠٤، ٨٥ - ٩٠)

ولأن التنمية المهنية هي الوجه المكمل لعملية إعداد المعلمين، لذا تحظى التنمية المهنية للمعلمين باهتمام الأنظمة التعليمية في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء على أساس أنها عملية تقدمية تستهدف الطاقة البشرية بالإعداد والتوجيه وضمان استمرار تنميتها وتطورها بشكل فعال، كما تستهدف تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات اللازمة للقيام بأداء أعمالهم ووظائفهم. (سيد، والجمال، ٢٠١٢، ٨)

وإذا كانت التنمية المهنية للمعلم بشكل عام أمرًا مهمًا فإنها تكون أكثر أهمية لمعلم التربية الخاصة، حيث فرضت تحدياتها على معلم التربية الخاصة مما يستلزم إعادة النظر في برامج تنميته مهنيًا، فالنمو المهني والتدريب المستمر أثناء الخدمة أصبحا

يعد المعلم الركيزة الأهم في العملية التعليمية وأهم عنصر من عناصرها فهو الموجه والمنفذ لها، كما أنه العنصر الفعال في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة؛ لذلك يجب الاهتمام بتنميته مهنيًا حتى يستطيع القيام بأدواره على أكمل وجه، تلك الأدوار التي تتعاطم أهميتها وعلى أساسها أصبحت قضية تنميته مهنيًا من القضايا التي تشغل التربويين في وقتنا الحاضر أكثر من أي وقت مضى بسبب التغيرات التي طرأت على المجتمع وكان لها التأثير الأكبر على العملية التعليمية.

ومن هذا المنطلق يحتاج المعلم إلى تطوير كفاياته العلمية والتربوية ومواكبة كل جديد ومتطور عن طريق أساليب التعلم الذاتية والبرامج التدريبية المتطورة وبرامج التدريب أثناء الخدمة والتي تعتبر مطلب هام للتنمية المهنية للمعلم والوسيلة الفعالة لتطوير قدراته الأدائية لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية، حيث أن المعلم هو أداة التغيير ووسيلة التطوير ومفتاح التجديد، ومهما أخضعت المقررات الدراسية للتطوير

أمريين حتميين لتجديد خبرات معلم التربية الخاصة خاصة مع بروز القضايا المرتبطة بالدمج الاجتماعي والأكاديمي والقياس والتشخيص واتجاهات الوقاية والتدخل المبكر والتأهيل والتشغيل والمتابعة والحقوق والتشريعات. (بخش، ٢٠٠٩، ١٢٦-١٢٧)

وبنظرة تحليلية لواقع التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة نجد الكثير من المعوقات كالاتي اعتماد على صيغ محددة في برامج التنمية المهنية، وغياب التقويم لبرامج التنمية المهنية، وغياب التنسيق بين مدارس التربية الخاصة وكليات التربية والتربية النوعية ورياض الأطفال في مجال التنمية المهنية ومن هنا جاءت فكرة البحث.

مشكلة البحث:

أضحت رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة وتعليمهم بما يلائم قدراتهم ضرورة حتمية واستراتيجية مهمة تسارع إليه الكثير من الدول للاهتمام بفئات الإعاقة كما تعمل على إيجاد الحلول العلمية لمشاكلهم التي تمثل معوقات تمنعهم من ممارسة الحياة بشكل طبيعي في مجتمعهم، وكان من نتائج هذا الاهتمام أن أنشأت العديد من الدول مؤسسات تعليمية ومراكز بحثية تهتم بتعليم ذوي الإعاقة ودراسة الأنشطة الخاصة بهم

في مختلف المجالات، وهذا الاهتمام ينصب أولاً على معلم التربية الخاصة باعتباره الركيزة الأساسية في العملية التعليمية.

ولما كان إصلاح التعليم وتطويره لا بد أن يبدأ بالمعلم اختياراً وإعداداً وتدريباً؛ لأنه حجر الزاوية في أي إصلاح أو تطوير، ولأن التركيز على فلسفة النظم التعليمية بأهدافها ومناهجها لا يمكن أن تؤدي بمفردها إلى التطوير والإصلاح المنشود في غياب المعلم المقنن ذي الكفاءة العالية والأداء الجيد المتميز. (الهنشيري، ٢٠١٥، ٤)

وعلى الرغم من كل الجهود التي بذلت في تطوير العملية التعليمية، وما حظيت به من رعاية واهتمام فإن منظومة التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة لا تزال تعاني من تدني وقصور متمثلاً في ضعف إلمام المعلمين بسياسات التعليم، وأساليب التدريس الحديثة وطرائقه، وضعف الإمكانيات البشرية والمادية للإدارات العامة للتوجيه والتدريب في رسم السياسات والخطط وتنفيذها وعدم قدرتها على تغطية المهام الفنية المتمثلة في دعم المعلمين والإدارة المدرسية في الميدان، أيضاً العديد من معلمي التربية الخاصة غير مؤهلين تربوياً للتدريس لذوي الاحتياجات الخاصة كما أن هناك قصوراً في البرامج والدورات التدريبية المقدمة لمعلمي التربية الخاصة

نظراً لكونها دورات تقليدية نظرية تفتقر إلى الاهتمام بالجوانب العملية، وتنفذ في مدة زمنية قصيرة، وتتسم بالطابع الروتيني كجزء من متطلبات الالتحاق بالمهنة، وهو ما أكدت عليه بعض الدراسات مثل دراسة (نصر، ٢٠٠١)، ودراسة (العلوني، ٢٠١٠) في نتائجهم وهو ما يستدعي النظر في منظومة التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة والعمل على تطويرها.

لذلك جاءت مشكلة البحث الحالي في التساؤلات التالية:

- ١- ما الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة؟
- ٢- ما أهم أساليب التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة؟
- ٣- ما معوقات التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة؟
- ٤- ما متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي الكشف عن معوقات التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة ومتطلبات مواجهتها.

أهمية البحث:

ترجع أهمية البحث الحالي إلى:

- أ- أهمية الموضوع ذاته حيث تتناول الباحثة معوقات التنمية المهنية لمعلمي

التربية الخاصة وسبل مواجهتها والتغلب عليها.

ب- كثرة المستفيدين من الدراسة:

- ١- قد يفيد البحث لمعلمي التربية الخاصة في التعرف على أشكال وأساليب التنمية المهنية المتطورة.
- ٢- يستفيد المجتمع من الطاقة البشرية للمعاقين على أكمل وجه وبدون إهدار نتيجة لتحقيق النمو المتكامل للطلاب المعاق.
- ٣- قد يفيد البحث متخذي القرار والمسؤولين عن التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة.
- ٤- قد يفيد البحث الباحثين في هذا المجال لإجراء أبحاث ودراسات ذات علاقة بموضوع البحث.

منهج البحث:

يستخدم البحث الحالي المنهج الوصفي لكونه من أنسب المناهج التي تهتم بوصف ما هو كائن وتفسيره ورصد الواقع، من خلال دراسة نظرية لتأصيل المفاهيم العلمية لمتغيرات البحث.

مصطلحات البحث:

١- **التنمية المهنية Professional Development**

نشاط مستمر يركز على المعلم من أجل تحقيق تغيير هادف في معارفه ومهاراته وقدراته الفنية، لمقابلة احتياجات

محددة في الوضع الراهن والمستقبلي في ضوء متطلبات عمل المعلم الحالية والمستقبلية، لتطوير أداءه داخل المؤسسات التعليمية. (عبد الحليم، ٢٠٠٨، ٢٧)

٢- معلم التربية الخاصة Teacher of Special Education

هو المعلم الذي يقوم بالتدريس للفئات الخاصة بمعاهد ومدارس التربية الخاصة التابعة لوزارة التربية والتعليم. (سالم، ٢٠١٠، ١٦٣)

الدراسات السابقة:

تشمل دراسات عربية وأجنبية سوف تعرضها الباحثة وفق الترتيب الزمني من الأقدم إلى الأحدث مبينة أهداف كل دراسة ومنهجيتها، وأبرز النتائج التي توصلت إليها.

أولاً: الدراسات العربية:

١- دراسة سالم محمد سليم العلوني (٢٠١٠)

بعنوان: "التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية في ضوء خبرات بعض الدول"

هدفت الدراسة إلى الاطلاع على خبرات بعض الدول في مجال التنمية المهنية لمعلم التربية الخاصة ووضع تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة في ضوء خبرات هذه الدول.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الدراسة أدوات تمثلت الأولى

في بناء استبانة للتعرف على واقع التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة موجهة لمعلمي ومشرفي التربية الخاصة، وتمثلت الثانية في استخدام بطاقة مقابلة مكونة من عدة أسئلة مفتوحة موجهة لخبراء التربية الخاصة لمعرفة الواقع والاقتراحات التي قدمها خبراء التربية الخاصة للتنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

الافتقار إلى فلسفة واضحة تعبر عن رؤية النظام التعليمي للتنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة، كما يعاني واقع التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة من بعض القصور في الإمكانيات المادية مما أدى إلى عزوف الكثير من معلمي التربية الخاصة عن الالتحاق ببرامج التنمية المهنية، واعتماد أغلب برامج التنمية المهنية على الدورات القصيرة، وعدم التوسع في برامج الدراسات العليا والابتعاث وبرامج الزيارات الدولية.

٢- دراسة وفاء إبراهيم الحساتين المقرش (٢٠١٤)

بعنوان: "تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلم الأطفال المعاقين عقلياً في ضوء بعض الاتجاهات التربوية الحديثة" هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال التنمية المهنية لمعلم الأطفال المعاقين عقلياً.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت أداة الدراسة من استبانة موجهة لمعلمي المعاقين عقليا، واستبانة موجهة للخبراء في مجال التربية الخاصة.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

قصور في إعداد معلم الأطفال المعاقين عقليا وتنميته مهنيًا فيما يخص تأهيله لمواجهة التحديات التي تفرضها الإعاقة العقلية على المعلم، وقصور في اهتمام المسؤولين في تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلم الأطفال المعاقين عقليا، مما يقلل من جدوى البرامج التدريبية، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود تشريعات ولوائح تنظم اختيار المعلمين للالتحاق ببرامج التنمية المهنية وفق معايير موضوعية تمنع تحيز المديرين عند ترشيح المعلمين المتقدمين للتدريب.

٣- دراسة خديجة فتحي عبد الفتاح محمد رضوان (٢٠١٦)

بعنوان: "العلاقة بين الكفاءة المهنية لمعلمي التربية الخاصة ومهارات التواصل الكلي مع الأطفال ذوي الإعاقة العقلية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى العلاقة الارتباطية بين الكفاءة المهنية لمعلمي التربية الخاصة وتواصلهم مع الأطفال ذوي الإعاقة العقلية، والتعرف على الفروق بين معلمي التربية الخاصة مرتفعي الكفاءة

المهنية ومنخفضي الكفاءة المهنية في تواصلهم مع الأطفال ذوي الإعاقة العقلية وتصميم مقياس الكفاءة المهنية لمعلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي (الارتباطي - المقارن)، واشتملت أدوات الدراسة على اختبار ستانفورد بينيه للذكاء، وقائمة الكفاءات المهنية لمعلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية، ومقياس الكفاءة المهنية لمعلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية، ومقياس التواصل الشامل للأطفال.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

وجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين درجات الكفاءة المهنية لمعلمي التربية الخاصة ودرجات تواصلهم مع الأطفال ذوي الإعاقة العقلية.

٤- دراسة رنا محمد السعيد حواتر (٢٠١٧)
بعنوان: "متطلبات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر على ضوء معايير الجودة والاعتماد"

هدفت الدراسة إلى تحديد دواعي الاهتمام بالتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر وأهدافها ووسائلها، والكشف عن واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر وتحديد معوقاتهما، كما هدفت وضع تصور مقترح لمتطلبات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال

في مصر على ضوء معايير الجودة والاعتماد.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، وتكونت أداة الدراسة من الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

التأكيد على ربط أهداف برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بالاحتياجات الفعلية داخل الروضة، وضرورة وضع آليات ومعايير الجودة الخاصة بالبرامج التدريبية من قبل الأكاديمية المهنية للمعلمين، وأيضاً ضرورة الاستفادة من خبرات مبعوثات رياض الأطفال العائدات من الخارج وإسناد جانب من برامج التدريب لهن.

٥- دراسة شريفة جاسم (٢٠١٧)

بعنوان: "تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي الفئات الخاصة بدولة الكويت في ضوء الاتجاه العالمي نحو الدمج"

هدفت الدراسة إلى الوقوف على أهم الاتجاهات والتجارب العالمية في مجال التنمية المهنية لمعلمي الفئات الخاصة، وتحديد أهم جوانب التنمية المهنية الواجب توفيرها للمعلمين بمدارس الدمج للمرحلة الابتدائية بدولة الكويت في ضوء الاتجاه

العالمي نحو الدمج، ووضع تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي الفئات الخاصة بمدارس الدمج للمرحلة الابتدائية في دولة الكويت في ضوء الاتجاه العالمي نحو الدمج.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت أداة الدراسة من الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

أسفرت نتائج الدراسة عن قصور في أهداف التنمية المهنية لمعلمي الفئات الخاصة بمدارس الدمج للمرحلة الابتدائية، وتعددت المعوقات التي تحول دون فاعلية برامج التنمية المهنية لمعلمي الفئات الخاصة بمدارس الدمج للمرحلة الابتدائية والتي تمثل أهمها في ضعف نظام متابعة أثر التدريب، وقلة مشاركة المعلمين في تحديد احتياجاتهم التدريبية، وأيضاً قلة تنوع الأساليب المستخدمة في التدريب، كما توصلت الدراسة إلى وضع العديد من المقترحات الفاعلة لتطوير التنمية المهنية لمعلمي الفئات الخاصة بمدارس الدمج للمرحلة الابتدائية والتي تمثل أهمها في التدريب في مواقع العمل بمدارس الدمج، وإنشاء أكاديمية مهنية لمعلمي الفئات الخاصة تقوم بمسؤولية تنميتهم مهنيًا.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

١- دراسة لارا هيبيرت (٢٠٠٧)

بعنوان: "تصميم التنمية المهنية للمعلمين عن طريق الشبكة العنكبوتية، التطبيق المرتبط بالنظرية"

هدفت الدراسة إلى وضع تصور وأساليب مختلفة للتنمية المهنية باستخدام الإنترنت وتقديم عدة نماذج تدريبية تشجع على التعامل المشترك والتعاون بين المعلمين في مواقع مختلفة.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت أداة الدراسة من الاستبانة والمقابلات الشخصية المقننة.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

ضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية بصفة عامة والتنمية المهنية المعتمدة على الشبكة العنكبوتية، ووضع تصور مقترح للتنمية المهنية للمعلمين باستخدام الشبكة العنكبوتية، وأيضاً ضرورة عقد برامج للتنمية المهنية مع مراعاة الوقت والتفاعل مع المعلمين والاتصال والتواصل المتبادل بين المتدربين.

٢- دراسة ريتشارد أوفر باوق ورفلينج

نو (٢٠٠٨)

بعنوان: "تأثير منحة ممولة فدراليا على برامج التنمية المهنية للمعلمين وأهمية برامج التكنولوجيا"

هدفت الدراسة إلى بحث تأثير برنامج

للتنمية المهنية تم تمويله بمنحة فدرالية لمعرفة اهتمامات المشاركين في دمج التكنولوجيا بالتدريس داخل المنهج ومعرفة الاختلافات في مستويات الاهتمام.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقامت باستطلاع رأي قبلي وبعدي لعدد ٣٧٧ معلماً ومعلمة مشاركين في برنامج التنمية المهنية في البرنامج. **وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:**

ضرورة دمج تكنولوجيا التعليم في التدريس داخل المنهج الدراسي، والتأكيد على أهمية تدريب المعلم وتنميته مهنيًا باستخدام التكنولوجيا المختلفة، كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ما بين الجنس والمستوي الدراسي.

٣- دراسة جوسيف كوك (٢٠٠٩)

بعنوان: "دعم التنمية المهنية للمعلمين من خلال المناقشات على الإنترنت"

هدفت الدراسة إلى استكشاف القيمة المحتملة للمناقشات على الإنترنت بين المعلمين كأداة للتنمية المهنية.

استخدمت الدراسة منهج تحليل المحتوى، وتم تطبيق الدراسة على مجموعة من معلمي الرياضيات المخضرمين.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

وجود فاعلية في المنتديات التي أنشئت للمعلمين على شبكة الإنترنت من أجل تنميتهم مهنيًا، وتوصلت أيضا إلى أن المعلمون المشاركون كانوا قادرين على الربط بين النظرية والممارسة عن طريق التواصل بين الأطراف المشاركة في الدراسة، وتم تفعيل قضايا خاصة بالمعلمين عبر المناقشات على شبكة الإنترنت والتي مثلت دعماً كبيراً للتنمية المهنية.

٤- دراسة أوجورمان (٢٠١١)

بعنوان: "التنمية المهنية للمعلمين العاملين في التربية الخاصة ومعلمي الدمج في المدارس العادية"

هدفت الدراسة إلى تحديد متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة ومعلمي الدمج في المدارس العادية.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبيان على مديري ومعلمي مدارس التعليم الأساسي في أيرلندا.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

ضرورة مشاركة المدرسة في تنمية المعلمين مهنيًا، وتوصلت أيضا إلى أن برامج التنمية المهنية التي كانت أطول في المدة ومنظمة ومدمجة كانت أكثر فاعلية، وأيضا كان للمعلمين ذوي المؤهلات العليا وغيرهم دون المؤهلات العليا نفس

متطلبات التنمية المهنية ويشير ذلك إلى أن التنمية المهنية الحالية لا تفي باحتياجاتهم المهنية.

٥- دراسة شتيو (٢٠١٧)

بعنوان: "الاحتياجات التدريبية لمعلمي التربية الخاصة في زمبابوي"

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام في زمبابوي.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقامت بتطبيق استبيان على معلمي المدارس تضمن أسئلة مفتوحة وأسئلة مغلقة.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

أعرب معلمو المدارس وخاصة معلمي التربية الخاصة عن حاجتهم بشكل كبير إلى تنميتهم مهنيًا في مجال عملهم، كما حدد المعلمون العديد من الموضوعات التي اعتبروها مهمة لتدريبهم عليها.

إجراءات البحث:

سارت إجراءات البحث وفقاً للخطوات التالية:

■ **الخطوة الأولى:** الإطار العام للبحث ويشمل، المقدمة، مشكلة البحث وتساؤلاته، أهدافه، أهميته، المنهج المستخدم، والدراسات السابقة.

■ **الخطوة الثانية:** الإطار النظري للبحث ويشمل، الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية

لمعلمي التربية الخاصة، أساليب ووسائل التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة، معوقات التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة، وطرق مواجهتها والتغلب عليها.

الإطار النظري للبحث

في هذا القسم من البحث نتناول الباحثة الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة، وأساليب ووسائل التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة كما نتناول معوقات التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة، وسبل مواجهتها والتغلب عليها.

أولاً: التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة (المفهوم - الأهداف - الأهمية - المجالات)

أ- مفهوم التنمية المهنية:

يثير مفهوم التنمية المهنية جدلاً كبيراً في مجال العلوم التربوية بهدف الوصول إلى مفهوم محدد ومتفق عليه، ويرجع ذلك للطبيعة المتغيرة لعملية التنمية المهنية، وبالتالي للتغير المستمر في أساليب توفيرها، ولمعرفة مفهوم التنمية المهنية ينبغي الإشارة أولاً إلى مفهوم التنمية الذي يشير إلى زيادة مهارة، أو تعديل سلوك، أو طريقة تساعد على الاضطلاع بالمهام والواجبات بكفاءة عالية، فالتنمية مشتقة من الفعل نمى، ونمى الشيء ينمو نمواً، ونمى ينمو نماء أيضاً، وأنماه الله رفعه وزاد فيه، والنماء بمعنى

الزيادة، والتنمية تفيد حصول الفرد على مزيد من الخبرات التي ترفع من كفاءته المهنية. (المقرش، ٢٠١٤، ١٥)

فيقصد بالتنمية Development التحرر بالأمور من وضعها المبدئي البسيط لتتخذ شكلاً أكثر تفصيلاً وتعقيداً وهذا لا يتحقق إلا نتيجة لجهود يبذلها أناس عن وعي يبغون تحسين حياة مجتمعهم، فالتنمية تعني انبثاق ونمو كل الإمكانيات والطاقات الكامنة في كيان معين بشكل كامل ومتوازن، سواء كان هذا الكيان فرداً أو جماعة أو مجتمعاً. (رحومه، ٢٠٠١، ٣١)

وتعددت تعريفات التنمية المهنية واختلفت باختلاف وجهات نظر الباحثين من جهة، والتعبير المستمر في طبيعة التنمية المهنية وأساليبها من جهة أخرى.

فقد عرفها (جاد) بأنها عملية طويلة المدى، تبدأ منذ التخرج وحتى نهاية الخدمة، تتضافر فيها الجهود البشرية والإمكانات المادية، بهدف تحسين أداء المعلمين الممارسين داخل الفصول، وزيادة نموهم في الجوانب المعرفية والمهارية والسلوكية. (جاد، ٢٠٠٠، ٥٢٨)

وعرفها (الحبشي) بأنها مجمل الأنشطة التي تثري العمل المهني، وهذه الأنشطة تشتمل على النمو الفردي، والتعليم المستمر والتدريب أثناء الخدمة، بالإضافة

ويمكن تحديد أهداف التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة كما يلي:

١- اطلاع المعلمين على المستجدات الحديثة في مجال طرق التدريس وتقنيات التدريس ومحتوى المنهج للطلاب ذوي الإعاقات المختلفة، والاستفادة من تكنولوجيا التعليم والتدريب الحديثة وتوظيفها في عملية التدريس.

٢- غرس روح الثقة بالنفس والارتقاء بالروح المعنوية لمعلم التربية الخاصة، وتحسين الممارسات والجودة والأهداف المطلوبة في بيئة الأطفال غير العاديين.

٣- التعرف على التشريعات والقوانين الخاصة بمجال التربية الخاصة.

٤- التعرف على ضغوط العمل ومشاكل التعامل مع الطلاب ذوي الإعاقات المختلفة وسبل المواجهة. (القمش، والسعيدة، ٢٠٠٨، ١٤٦-١٤٧)

٥- تعديل الممارسات المهنية للمعلمين والمفاهيم الخاصة بالعاملين بالمدرسة.

٦- إتاحة الفرصة للمعلمين للحصول على مهارات جديدة، وتوسيع وتعميق معرفتهم وفهمهم للأمور التربوية.

إلى تعاون الفريق، والجماعات الدراسية، وتدريب الفريق، وبمعنى أوسع كل خبرات التعليم الرسمية وغير الرسمية من إعداد المعلم قبل الخدمة وحتى التعاقد، وفي زمن التكنولوجيا يشمل النمو المهني استخدام التكنولوجيا لتكامل من نمو المعلم مهنيًا. (الحبشي، ٢٠٠٣، ٩)

ويتضح من هذه التعريفات أن كافة الآراء تؤكد على ضرورة استمرارية التنمية المهنية وتجدها طوال فترة الخدمة وذلك لمواجهة التحديات المتسارعة التي يتعرض لها المعلم، ومما لا شك فيه أن هذه التحديات تتفاقم في حال عمل المعلم مع ذوي الاحتياجات الخاصة.

ب- أهداف التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة:

تنبثق أهداف التنمية المهنية عادة من الفلسفة التي يتبناها النظام التدريبي في ضوء الفلسفة العامة للدولة، كما أنها تشتق من عدة مصادر مختلفة، ويمكن القول بأن التنمية المهنية ليست مجرد توفير خبرات ومهارات للأفراد فقط بل أنها تتعدى إلى أبعد من ذلك، حيث تشمل غرس الشعور في أنفسهم بالرغبة في تحسين قدراتهم وتأهيل إمكاناتهم ومهاراتهم تبعاً لمتغيرات العصر. (العلوني، ٢٠١٠، ٦٣)

٧- الرغبة في الترقى إلى درجة أو وظيفة أعلى والحصول على حوافز تشجيعية. (العزب، ٢٠٠٤، ٨٢-٨٣)

٨- تلبية احتياجات معلمي التربية الخاصة الجدد والسعي إلى تكيفهم للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال اكتسابهم الكثير من المهارات المهنية. ٩- زيادة إلمام معلمي التربية الخاصة بالطرق، والأساليب الحديثة في تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة، وتعزيز خبراتهم في مجالات التخصصات العلمية والثقافية. (سليمان، ٢٠٠٦، ١٢٩)

١٠- تنمية مهارات معلم التربية الخاصة على استخدام تكنولوجيا التعلم، والاتصال، والمعلومات الحديثة، وتوظيفها في إثراء بيئة التعلم داخل الفصل وخارجه. (الجمال، ٢٠٠٥، ٣٩٨)

١١- علاج أوجه النقص والقصور في برامج إعداد المعلمين قبل التحاقهم بالخدمة.

١٢- تبصير المعلمين ببرامج الدولة وخططها لتطوير التعليم، وتمكينهم من دراسة أهداف المجتمع ومشكلاته المعاصرة، وتعريفهم بدور المعلم

حاليًا. (الأسطل، والخالدي، ٢٠٠٥، ٢٣٩)

١٣- بعد استعراض أهداف التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة نجد أن هدفها النهائي يتبلور في تحسين وتطوير العملية التعليمية، وذلك من خلال تزويد المعلمين بالأساليب الحديثة في مجال تربية وتعليم المعاقين، وفي مجال تخصصهم وتطبيق ذلك في مدارس التربية الخاصة، وبالتالي رفع جودة التعليم بهذه المدارس وهو الهدف الأسمى للتنمية المهنية.

ج- أهمية التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة ومبررات الحاجة إليها:

تحتل التنمية المهنية للمعلمين أهمية كبيرة للارتقاء بالعملية التعليمية وتطويرها وتحسين جودتها، فالمدرسة التي ترغب في تحقيق التميز بصفة دائمة تعمل على توفير برامج التنمية المهنية للعاملين بها، فالتنمية المهنية لها أثر كبير في إكساب المعلمين المعلومات والخبرات الجديدة، وتحسين كفاياتهم التدريسية، وتمكينهم من مواكبة الثورة العلمية والتكنولوجية التي تحدث في هذا العصر، وتساهم التنمية المهنية في تدريب المعلمين على استخدام استراتيجيات تدريسية متنوعة تتركز حول المتعلم، واستخدام تكنولوجيا التعليم، وإعداد المواد

الدراسية وتنظيمها، وتنمية إحساسهم بالمسئولية الأخلاقية، وبناء ثقافة العمل الجماعي، فالتنمية المهنية هي الأساس لبناء ثقافة الجودة والإتقان والتميز في التعليم، وذلك لأن المعلمين هم الأساس لتجديد العملية التعليمية وتطويرها وتحسينها. (حسن، ٢٠١١، ٢٢)

ولأهمية التنمية المهنية للمعلمين قامت كثير من الدول المتقدمة بإنشاء مؤسسات متخصصة في التنمية المهنية أثناء الخدمة تقوم على تتبع خريجي كليات المعلمين وكليات التربية وتطوير أدائهم وتحسين نموهم المهني، كما قامت بعض الكليات بدعوة خريجها على فترات متفاوتة لمناقشة مشكلاتهم التدريسية وتحليلها وتقديم العون والمشورة لكافة المعلمين أثناء الخدمة. (العزب، ٢٠٠٤، ٣٠٨)

وإذا كانت التنمية المهنية للمعلم بصفة عامة لها أهمية كبرى فإن التنمية المهنية لمعلم التربية الخاصة أكثر أهمية، إذ أن هؤلاء الأطفال بمختلف فئاتهم لديهم مشكلات كثيرة ومتنوعة، هذه المشكلات تستلزم من المعلم أن يبذل جهدا غير عادي ويتمتع بصفات شخصية ومهنية تساعده على النجاح في مهنته. (نصر، ٢٠٠١، ٢٠٣)

ومن ثم تتضح أهمية التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة، لمواجهة الأدوار

الجديدة والمتجددة لهم، وتنمية استعداداتهم للاطلاع بهذه الأدوار، وتحمل مسئوليات إضافية، ومعالجة جوانب القصور المختلفة لديهم، والكشف عن المشكلات وضغوط العمل المختلفة وسبل علاجها، والاطلاع على الاتجاهات الحديثة في ميدان التربية الخاصة والاستفادة منها.

وفيما يلي أهم المبررات التي دعت إلى ضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة:

١- مبررات معرفية: من حيث التقدم العلمي الكبير في جميع الميادين وتقدم وسائل المعرفة وتطور مفهوم العمل حيث يستلزم تعليم المعلم تعليماً مستمراً لتدعيم العمل بالمعرفة المتطورة والمهارات المتجددة التي تجعل منه قوة فعالة في إحداث تغيير أفضل وأرقى، واستكمال الكفاءة العلمية والمهنية من خلال إعادة تأهيل وتدريب المعلمين لمواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي الذي يسير بسرعة متزايدة مما يؤكد استمرارية التعليم للمعلم لتنمية طاقاته الذاتية. (المهدي، ٢٠١١، ٣٧٣)

٢- مبررات تكنولوجية: حيث إن المعلم في حاجة إلى معرفة استخدام الآليات الحديثة كالحاسب الآلي وشبكات

الوسائط المتعددة وآليات البحث والمكتبات الإلكترونية كل ذلك في حاجة إلى تنمية مهنية للمعلمين لسهولة توصيل المعلومات للمتعلمين. (المهدي، ٢٠١١، ٣٧٣)

٣- مبررات تربوية: حيث إن ما يستحدث في مجال العلوم التربوية والمواد التي يتخصص المعلم في تدريسها يثير العديد من التساؤلات حول دور المعلم وموقفه من هذا التقدم، مما يلزم المعلم بالمشاركة الإيجابية في تجديد معلوماته وتحسين مهاراته.

حيث اختلفت النظرة إلى طبيعة الأدوار التي يقوم بها المعلم، فكان دوره يقتصر على نقل المعلومات لتلاميذه عن طريق تلقينها لهم، ومع تعقد التراث الثقافي وتعدد أهداف المدرسة ووظائفها، تعددت أدوار المعلم ومسئوليته، مما يفرض تنظيم برامج تدريبية للمعلم لمواجهة الأدوار والوظائف المختلفة التي يفرضها استخدام التكنولوجيا الحديثة، فطبيعة المعرفة والاكتشافات العلمية قد عدلت في مهام المعلم ووظائفه التقليدية. (رحومه، ٢٠٠١، ٤٩ - ٥٠)

٤- مبررات اجتماعية واقتصادية: حيث أصبحت المعرفة والتعليم والمعلومات والذكاء الإلكتروني من أهم الظواهر

الحاكمة لعمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتي جعلت المجتمعات الواعية تبذل جهودا ملحوظة للبحث عن طاقات جديدة من المعلمين تستطيع أن تقوم بدورها في تنمية الوعي بأبعاد هذه التنمية وجوانبها المختلفة، وأن تتفادى المشكلات والتي من أهمها:

- شعور المعلم بسوء الظروف الاقتصادية التي يعمل فيها من يمارس مهنة التعليم من حيث ازدحام الفصول، وقلة الإمكانيات، وقلة توافر الخدمات الاجتماعية والسكنية والصحية وغيرها. (الأسطل، والخالدي، ٢٠٠٥، ٧٢)
- الانخفاض الواضح لدى المقبلين على مهنة التعليم وقد ساعد على تفاقم هذه المشكلة النظرة التقليدية التي ينظر بها أفراد المجتمع للمعلم والتي انعكست بالضرورة مع تدني النظرة لمهنة التعليم خاصة معلمي الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.
- وجود نوع من التهافت على إدارات الإعارات من القائمين بمهنة التعليم، ويؤدي هذا الأمر إلى افتقاد الدول التي يهاجر أبناؤها للعناصر القادرة على تحقيق التنمية البشرية

السليمة. (دياب، والبناء، ٢٠٠١،

(٨٨

د- مجالات التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة:

يجب أن تتاح لمعلم التربية الخاصة فرصاً لتنمية قدراته وإمكاناته أثناء الخدمة، ورفع مستواه الأكاديمي والمهني والثقافي والاجتماعي، وكذلك الشخصي، كما يجب تنمية مهاراته الإدارية والفنية للقيام بالأدوار والمسئوليات المتوقعة منه، ولذلك فإن للتنمية المهنية مجالات متعددة تتنوع بتنوع جوانب إعداد المعلم ومجالات تكوينه، ويمكن عرض هذه المجالات على النحو الآتي:

١- المجال التربوي المهني:

نتيجة للتوسع في التعليم كانت هناك ضرورة لتوفير أعداد كافية من المعلمين لمواجهة هذا الإقبال، مما نتج عنه مشكلة معلم الضرورة الذي لا تؤهله ثقافته وإعداده المهني والتربوي لإعداد طلابه للمراحل التعليمية المختلفة وهذا تسبب في وقوع النظام التعليمي في كثير من فتراته في مشكلات متعددة لا يزال يعاني منها حتى الآن. (عبد العزيز، ٢٠٠٧، ٢٠٧)

وهذا يلزم التنمية المهنية أن تساعد هؤلاء المعلمين غير التربويين بواسطة برامجها التربوية والنفسية في توصيل المعلومات للطلاب من خلال توضيح كيفية

فهم طلابهم ومطالب نموهم في كل مرحلة عمرية واختيار طرق التدريس الملائمة لكل مرحلة.

ومن ناحية أخرى يسهم المجال التربوي في إمداد المعلم المؤهل تربوياً بالجديد في الثقافة النفسية والتربوية، وطرائق التدريس، والمناهج ونظريات النمو والتعلم، وخاصة بعد ظهور استراتيجيات ونظريات تربوية جديدة تفوق في عددها وتنوعها تلك التي كانت موجودة من قبل، والتي لم يحصل عليها غالبية المعلمين أثناء إعدادهم. (الهنشيري، ٢٠١٥، ٦٤)

٢- المجال الأكاديمي التخصصي:

تتزايد المعلومات الأكاديمية وتتطور باستمرار ومن ثم وجب على المعلم أن يواصل بعد تخرجه الاطلاع والتعلم الذاتي المستمر حتى يمكنه أن يقدم لتلاميذه مادة علمية متطورة ومجددة، وصلاح التعليم يأتي من صلاح المعلم ذاته أولاً، فالتنمية المهنية تبدأ من تنمية المعلم لذاته. (رحومه، ٢٠٠١، ٤٢)

ويقوم المجال الأكاديمي للتنمية المهنية بإمداد المعلم بالأسلوب الذي يمكنه من تزويد نفسه بما يستجد حتى يتواكب مع الجديد في مجال تخصصه، وكذلك على الصعيد الآخر يسهم المجال الأكاديمي في

علاج بعض أوجه القصور في الإعداد الأكاديمي للمعلم. (البدري، ٢٠٠٥، ٤٩)

٣- المجال الثقافي:

في ظل الابتكارات التكنولوجية والتراكم المعرفي في عالم سريع التغير، أصبح على المعلم أن يتعرف ما يستجد في مجالات الحياة المختلفة من اقتصاد واجتماع وسياسة وثقافة عامة، وكل ماله صلة بتطوير مهنته وجعل التدريس أكثر فاعلية. (الطاهر، ٢٠١٠، ٣٣)

وتشير بعض المؤتمرات التربوية إلى ضرورة أن تتضمن التنمية المهنية للمعلم الجوانب الثقافية، بحيث لا تقتصر التنمية المهنية على الجوانب التربوية والنفسية فحسب، ولكن يجب أن تشمل الجوانب الثقافية، فيكون هناك اهتمام بالموضوعات المختلفة عن الأدب والشعر والاقتصاد والسياسة وهكذا؛ لأن ثقافة المعلم هي إحدى مفاتيح نموه المهني. (الطاهر، ٢٠١٠، ٣٤)

٤- المجال الشخصي:

يؤثر المعلم بسلوكه في أوساط المتعلمين الذين يلتفون حوله، لذا عليه أن يتحلى بكمكارم الأخلاق لما لها من تأثير على شخصية طلابه علميا واجتماعيا. (عشم، ٢٠٠٧، ٩٠)

لذلك يهتم المجال الشخصي بخصائص المعلمين الإنسانية البناءة للتعليم

والتدريس مثل المظهر، والقيم والاتجاهات، والأخلاق المتصلة بمهنة التعليم والتي تشكل في مجموعها سمة الالتزام بالمهنة والانتماء إليها والاعتزاز بها. (رحومه، ٢٠٠١، ٤٣)

٥- المجال الإداري:

يعتبر المجال الإداري أحد المجالات التي تسهم في تنمية المعلم وتجعله قادرا على أداء مهامه بمهارة وإتقان وهو مكمل للمجالات الأخرى ويجمع بينها في تناسق من أجل تكامل شخصية المعلم التعليمية الذي يعد أهم الأركان الأساسية في العملية التعليمية ويعتبر أقدر أفراد العملية التعليمية على إدراك العوامل الإدارية التي تحيط بعمله من تنسيق وإشراف وحفظ ملفات وتخطيط للأنشطة وحسن إدارة الوقت وتنظيمه والتعاون لتكوين الصلات الإنسانية الحميمة بينه وبين الطلاب وكذلك المعلمين بحيث تتم عن روح المودة والصدقة، وهذا يمكن المعلم من السيطرة على مجريات الأمور وبالتالي توجيهه وقيادة الموقف التعليمي. (رحومه، ٢٠٠١، ٤٣-٤٤)

٦- المجال الاجتماعي:

يركز المجال الاجتماعي للتنمية المهنية للمعلم على غرس المهارات، والقيم الاجتماعية فيه من خلال تنمية مهارات العمل الجماعي، بحيث يستطيع المعلم أن يتفاعل مع زملائه في التخطيط لصناعة

للقائمين بعملية التعليم في كافة المستويات لرفع مستوى الأداء، بما يحقق طموحاتهم واستقرارهم النفسي ورضاهم المهني تجاه عملهم وإخلاصهم في أدائه، فبدون التدريب المتواصل الواعي تصبح العملية التربوية نمطية وعقيمة؛ حيث إن المطالب التربوية ومجابهة التحديات التقنية الجديدة ستكون معتمدة بشكل كبير على برامج التدريب أثناء الخدمة وفي مواقع العمل، فالتدريب عملية منظمة مقصودة تستهدف تنمية معارف المعلم ومهاراته المهنية وإكسابه الاتجاهات المناسبة لتمكينه من أداء وظيفته بكفاءة، وهو بذلك يمثل أحد الطرائق الأساسية لإحداث التنمية المهنية للمعلم. (المنشاوي، ٢٠٠٩، ١٧٠٣)

وتتمثل أهم الأساليب التدريبية فيما يلي:

- المحاضرة Lecture.
- حلقات المناقشة Discussions.
- ورش العمل Work Shop.
- دراسة الحالة Case Study.
- تمثيل الأدوار Role Playing.
- العصف الذهني Brain Storming.
- التدريب المصغر Micro Training.
- المؤتمرات التدريبية Video Conference. (سعدون، ٢٠١٢، ٥٨-٦٥)

القرارات على مستوى المدرسة، وكذلك لتمكين المعلم من التعامل بروح الفريق مع زملائه وطلابه، وغرس قيم التعليم التعاوني بين طلابه. (Dufour, 2000, 15)

وتأسيساً على ما سبق ترى الباحثة أنه يجب إعطاء الجوانب السابقة أهمية خاصة في التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة، وأن يتم تناولها بشكل أكثر شمولية عن ذي قبل؛ لأن المعلم هو محور التعليم ورعايته تعد مسؤولية قومية يجب أن يتضافر الجميع لإنجازها.

ثانياً: أساليب التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة:

تتعدد تصنيفات وأساليب التنمية المهنية للمعلمين وتتنوع لتواكب التغيرات والتطورات التي تحدث في المجال التربوي، وإن كانت جميعها تدور حول فكرة واحدة وهي أن يتحول المعلمون إلى متعلمين دائمي التعلم.

ومن أهم الأساليب التي يمكن الاعتماد عليها في تنمية معلمي التربية الخاصة مهنيًا ما يلي:

١- أسلوب التدريب أثناء الخدمة In-Service Training

يعد التدريب أثناء الخدمة من أهم أساليب التنمية المهنية في عالمنا المعاصر؛ حيث يستهدف أساساً تحقيق التنمية المهنية

٢- أسلوب التعليم عن بعد Distance Education

يهتم هذا الأسلوب بمساعدة المعلمين على الحصول على المعرفة والعلم والتدريب اللازم، وتطوير مهاراتهم وقدراتهم العلمية والعملية في مختلف التخصصات عن طريق استخدام وسائل وأساليب تختلف عن الأساليب المستخدمة في نظم التعليم العادية، ولقد أطلقت عدة تسميات على التعليم عن بعد منها التعليم المفتوح، والتعليم بلا حدود، والتعليم بالمراسلة، ويستخدم هذا الأسلوب إمكانات ووسائط متعددة مثل مؤتمرات الفيديو كونفرانس، والبرامج الإذاعية والتلفزيونية، وشبكات الإنترنت لنشر المعرفة المهنية المستقاة من بحوث الفعل التي تجربها بعض المدارس من أجل تبادل الخبرات، ومناقشة بعض الموضوعات الخاصة بالنمو المهني وتطوير المدارس. (حسن، ٢٠١١، ٢٩-٣٠)

٣- أسلوب التنمية المهنية الذاتية Self-Development

يقوم المعلمون في هذا الأسلوب بتحديد هدف معين ثم يعملون على رصد الأنشطة والموارد المطلوبة لتحقيقه وبعدهن طرق التقويم المناسبة، ولضمان فاعلية هذا الأسلوب يلزم وجود تغذية مرتدة موضوعية، ويقوم المعلمون في هذا الأسلوب بتخطيط ومناقشة وتقييم أداءاتهم عبر مجموعة من

المقابلات ينتج عنها بناء مستويات مرتفعة من الثقة والزمالة والاتصال، ويقتصر دور المشرف أو المدير على التوجيه والدعم. (Villegas-Reimers, 2003, 97-99)

ويتفرع من هذا الأسلوب عدة أساليب فرعية مثل (القراءة الحرة - كتابة البحوث والتقارير - الدراسات العليا والدراسات التكميلية - وسائل الإعلام المختلفة - التعلم من بعد) التي تساهم في تنمية المعلم ذاتياً ومن ثم تنميته مهنياً. (الطاهر، ٢٠١٠، ٥٨)

٤- أسلوب التعاون بين المؤسسات المختلفة Inter- Institutional Collaboration

يتضمن هذا الأسلوب التعاون بين المؤسسات التعليمية المختلفة المهتمة بقضايا التعليم، وقد يتخذ صوراً متعددة منها:

- الشراكة بين المدارس والجامعات، ووزارة التربية والتعليم، ويكون الهدف منها إعداد وتوفير برامج تنمية مهنية مستمرة للمعلمين في مجالات محددة لمواكبة التغيرات والتطورات في المناهج.

- الشراكة بين المدارس والجامعات، ومؤسسات المجتمع المختلفة (الاقتصادية - الاجتماعية - التجارية - الصناعية) وتهدف إلى تعرف الطالب المعلم للمهارات المطلوبة في تلك المؤسسات

ومحاولة التعديل إلى الأفضل، ويساعد هذا الأسلوب المتدربين على فهم أنفسهم وفهم الآخرين بشكل أفضل. (مصطفى، ٢٠٠٠، ٢٨١-٢٨٢)

٧- أسلوب التدريب على رأس العمل School Based Training

يقوم هذا الأسلوب على فكرة أن تكون المدرسة المكان الذي يتم فيه التنمية المهنية للمعلم، حيث تكون فيه الدافعية الذاتية للمعلم متوفرة بصورة أكبر، وأن يمارس المعلمون المهنة بصورة واعية حتى يتم نموهم المهني، ولتحقيق ذلك لابد من: (سعدون، ٢٠١٢، ٦٩-٧٠)

- تواصل المعلمين سوياً، ويتحدثون حول ممارساتهم المهنية لإيجاد لغة مهنية مشتركة.
- ملاحظة المعلمين ممارسات أقرانهم المهنية، وأن يستفيدوا من التغذية الراجعة فيما بينهم
- مشاركة المعلمين في إعداد المواد التدريسية، وتخطيطها وتقويمها.
- تبادل المعلمين تعليم بعضهم البعض فنيات ومهارات التدريس.

ورغم تعدد الأساليب المستخدمة في التنمية المهنية وكثرتها فقد اقتصر البحث الحالي على عرض أهم الأساليب التي يمكن الاعتماد عليها في تنمية معلمي التربية

فيعملون على تنميتها في طلابهم عند ممارستهم للمهنة، وقد وجه النقد لهذا الشكل من الشراكة حيث وجد أن الطلاب المعلمين لم يتمكنوا من تطبيق ما اكتسبوه من خبرات. (Villegas- (Reimers, 2003, 78-79

٥- أسلوب بحوث الفعل Research Function

يعد هذا الأسلوب من الأساليب الفعالة التي تسهم في زيادة معارف ومهارات المعلمين لمواجهة المشكلات التربوية والتغلب عليها، وتنمية قدرتهم على التفكير والبحث. (حسن، ٢٠١١، ٢٨)

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

٦- أسلوب تدريب الحساسية Sensitivity Training

يستخدم هذا الأسلوب لتنمية المهارات السلوكية لدى المتدربين، ويتم التدريب تحت إشراف أخصائي نفسي، حيث يقوم المتدربون بمصارحة بعضهم وطرح آرائهم في سلوك كل منهم تجاه الآخر مع مراعاة الصراحة، ويهدف هذا النوع من التدريب إلى وعي المتدرب بحقيقة سلوكه وتصرفه

الخاصة، ومما لا شك فيه أن لكل أسلوب من الأساليب السابقة مميزات وعيوب مختلفة عن بعضها، ولكل أسلوب وقته وزمانه الذي يستخدم فيه، وقد يتم استخدام عدة أساليب في شكل من أشكال التنمية المهنية المهنية، ومتى ما تم استخدام الأسلوب الأمثل فإن عملية التنمية المهنية تسير بالصورة المناسبة وتتقدم بالشكل المطلوب.

ثالثاً: معوقات التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة:

على الرغم من تزايد الاهتمام بقضية التنمية المهنية للمعلمين لارتباطها بخطط وبرامج إصلاح التعليم في مصر، إلا أن هناك بعض المعوقات والمشكلات التي تعوق عملية التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة، والتي يمكن رصدها كما يلي:

أ- معوقات إدارية:

- صعوبة تفرغ المعلمين لحضور برامج التنمية المهنية أثناء العام الدراسي.
- ضعف فعالية وكفاءة برامج التدريب المقدمة لتنمية معلم التربية الخاصة مهنيًا.
- نقص التوثيق والمعلوماتية عن برامج التدريب، وعدم توافر قاعدة بيانات للبحوث والدراسات التي أجريت سلفاً وبالتالي تصطدم البرامج الجديدة للتنمية المهنية بالفشل.

■ عزوف المعلمين عن برامج التنمية المهنية نتيجة انشغالهم بأشياء أخرى وعدم مناسبة توقيتها.

■ ظهور أشكال من الصدام ما بين سعي المعلم نحو التنمية المهنية وبين ضغوط الإدارة المدرسية التي تعجز عن توفير البديل وتعجز عن تعديل جدول الحصص الأسبوعي بما يسمح بإمكانية التوفيق بين المعلم والإدارة. (صياد، ٢٠٠٩، ٧٩؛ الهنشيرى، ٢٠١٥، ١٦٣)

■ تغلب على برامج التنمية المهنية صفة الارتجال وعدم تحديد الأهداف والاحتياجات التدريبية اللازمة.

■ قلة وجود لجان مختصة لتخطيط برامج التنمية المهنية وتحديد أسلوب التدريب في كل برنامج.

■ غياب استراتيجية واضحة المعالم لأسس اختيار المعلم المتدرب.

■ ضعف المحاسبية ونظم التمويل المخطط والمدرّوس في برامج التنمية المهنية. (العلوني، ٢٠١٠، ٨٠؛ المفرج، ٢٠٠٧، ٢٩)

ب- معوقات تتعلق بنقص الإمكانيات البشرية:

■ ضعف الإقبال من المتدربين على برامج التنمية المهنية المختلفة، وارتباط ذلك بقلة الحوافز المالية والأدبية.

٢٠٠٤، ٩٤-٩٥؛ الهنشيرى، ٢٠١٥،

(١٦٤

د- معوقات تتعلق بمحتوى البرامج:

- اقتصار محتوى برامج التنمية المهنية على الجوانب النظرية فقط وعدم إشباع حاجات المعلمين.
 - عدم مسايرة بعض البرامج للتطورات العلمية والتربوية الحديثة.
 - عدم التناسب بين محتوى البرنامج التدريبي والوقت الذي يتم فيه البرنامج.
 - عدم وضوح الهدف من برامج التنمية المهنية بالنسبة للمتدربين.
 - تقليدية برامج التنمية المهنية وافتقارها للحدثاء.
 - اعتماد أغلب برامج التنمية المهنية على الدورات القصيرة. (صياد، ٢٠٠٩، ٨١؛ نصر، ٢٠٠١، ٢٣٩-٢٤٠)
- #### ه- معوقات تتعلق بالتقويم والمتابعة:
- تعاني أغلب برامج التنمية المهنية من إهمال عملية التقويم والمتابعة بعد انتهاء البرنامج التدريبي.
 - سيادة الطابع الروتيني على عملية تقويم وتحصيل المتدربين.
 - عدم دراسة تقارير البرامج للاستفادة من ملاحظاتها في تحسين برامج التنمية المهنية. (راشد، ٢٠٠٢، ١٨٥-١٨٦؛ العلونى، ٢٠١٠، ٨١)

■ نظرة المعلمين لبرامج التنمية المهنية على أنها غير مجدية ومضيعة للوقت.

■ ضعف الكوادر الفنية في الإدارات العامة لتدريب المعلمين والتي تتسم بالقدرة على تخطيط وتنفيذ وتقويم برنامج تدريبي فعال.

■ عدم الإيمان بأهمية برامج التنمية المهنية من جانب العاملين على تخطيط البرامج.

■ ندرة الكفاءات الوظيفية المتخصصة في مجال تدريب المعلمين. (صياد، ٢٠٠٩، ٨٠؛ خليل، ٢٠٠٩، ٤٦٥)

ج- معوقات تتعلق بنقص الإمكانيات المادية والفنية:

- تعاني برامج التنمية المهنية من نقص الإمكانيات المادية كافتقارها إلى الأبنية الصالحة للتدريب.
- افتقار معظم مراكز التدريب إلى الكتب والمراجع الحديثة.
- صعوبة الحصول على المعلومات الإحصائية، التي تعين على وضع خطط التنمية المهنية.
- قلة توافر المطبوعات اللازمة للتدريب، وندرة استخدام الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم.
- ضعف الميزانية المخصصة لتنمية معلمي التربية الخاصة مهنيًا. (باقر،

رابعاً: متطلبات التنمية المهنية لعلمي التربية الخاصة:

- ١- وضع خطة لتوفير الإمكانيات المادية، والبشرية التي تساعد على تنمية معلم التربية الخاصة مهنيًا، وتحقيق أهداف العملية التعليمية.
- ٢- توفير أماكن ثابتة للتدريب تابعة للأكاديمية المهنية للمعلمين بكل محافظة وبكل مركز.
- ٣- عمل فريق من المعلمين للاطلاع المستمر على أهم تجارب وخبرات الدول المتقدمة في مجال التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة، وكيفية تغلبهم على العقبات التي تعوق التنمية المهنية.
- ٤- إنشاء جهاز مسئول عن توفير الوسائل التكنولوجية بمراكز التنمية المهنية وصيانتها.
- ٥- صياغة قوانين ولوائح تنظم العمل في مجال التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة.
- ٦- عمل جدول زمني يلزم الجهات الإدارية داخل المدارس بتفريغ المعلمين فترات ثابتة لحضور برامج التنمية المهنية في فترات العطلات الصيفية. (المقرش، ٢٠١٤، ١٦٣)
- ٧- ضرورة التنسيق بين وزارة التربية والتعليم والجهات المعنية بالتنمية المهنية على المستويين المركزي والمحلي.
- ٨- تحديد قائمة بمعايير معتمدة للتنمية المهنية لأداء معلم التربية الخاصة وإطلاعها عليها.
- ٩- مراجعة عناصر تقييم الأداء الوظيفي لمعلم التربية الخاصة ليتماشى مع معايير التنمية المهنية.
- ١٤- التكامل بين مؤسسات إعداد معلم التربية الخاصة ووزارة التربية والتعليم لإعداد المعلم وتزويده بالتغذية الراجعة.
- ١٥- إنذار المعلمين المقصرين وإعطائهم مهلة محدودة لتعويض القصور.
- ١٦- تطبيق نظام ماجستير الممارسة (الوظيفي) لمعلم التربية الخاصة. (www.manhal.net)
- ١٧- تشجيع المعلمين على الاطلاع على كل ما هو جديد في مجالاتهم العلمية والتربوية ومناقشتها أثناء الاجتماعات الفنية.
- ١٨- نشر ثقافة التنمية المهنية بين المعلمين من خلال تنمية العلاقات المهنية بين المعلمين وبيئتهم والمجتمع المحلي. (جاسم، ٢٠١٧، ٤٥)

ضوء مدركاتهم عن احتياجاتهم التدريبية،
المجلة التربوية، العدد ٩٠، المجلد ٢٣،
جامعة الكويت.

٤- البدري، طارق عبد الحميد (٢٠٠٥):
الإدارة الفاعلة للمعلم الناجح "الخصائص
والمهارات"، دمشق، دار الإيمان.

٥- جاسم، شريفة (٢٠١٧): تصور مقترح
للتنمية المهنية لمعلمي الفئات الخاصة
بدولة الكويت في ضوء الاتجاه العالمي
نحو الدمج، رسالة دكتوراه، كلية
الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة.

٦- الجمال، رانيا عبد المعز (٢٠٠٥):
التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة،
المؤتمر العلمي السادس بعنوان "التنمية
المهنية المستدامة للمعلم"، جامعة
القاهرة.

٧- جمير، فايز منشور الظفيري (٢٠٠٤)،
مارس): أهداف وطموحات تربوية في
التعليم الإلكتروني، رسالة التربية، سلطنة
عمان، العدد ٤.

٨- حسن، ماهر أحمد (٢٠١١، أكتوبر):
الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية
المستدامة للمعلم في عصر التدفق
المعرفي، مجلة كلية التربية، جامعة
أسيوط، المجلد ٢٧، العدد (٢).

٩- حواتر، رنا محمد السعيد عبد الفتاح
(٢٠١٧): متطلبات التنمية المهنية

١٩- الاستفادة من خبرات الدول المتقدمة
في مجال التنمية المهنية لمعلم التربية
الخاصة.

٢٠- جعل الوقت الذي يقضيه المعلم في
برامج التنمية المهنية جزءًا من أوقات
العمل الرسمية وتخفيض العبء
التدريسي الواقع على عاتقه.

٢١- وجود نظام للمحاسبية داخل كل
مدرسة، وإعطاء مدير المدرسة نسبة
من اللامركزية في اتخاذ القرارات
الخاصة بتحديد مستويات معلميه.

٢٢- تحسين دافعية معلم التربية الخاصة
نحو التنمية المهنية من خلال توفير
الحوافز المادية والمعنوية.

٢٣- تفرغ المعلمين فترات ثابتة لحضور
برامج التنمية المهنية.

المراجع:

١- الأسطل، إبراهيم حامد، والخالدي، فريال
يونس (٢٠٠٥): مهنة التعليم وأدوار
المعلم في مدرسة المستقبل، العين، دار
الكتاب الجامعي.

٢- باقر، محمد سليمان (٢٠٠٤، ديسمبر):
تدريب المعلمين - المعوقات والحلول،
مجلة التربية، العدد (١٣)، البحرين.

٣- بخش، أميرة طه (٢٠٠٩، مارس): واقع
برامج تدريب معلمي التربية الخاصة في
المملكة العربية السعودية وتطويرها في

- لمعلمات رياض الأطفال في مصر على ضوء معايير الجودة والاعتماد، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة دمياط.
- ١٠- خليل، نبيل سعد (٢٠٠٩): الإدارة المدرسية الحديثة في ضوء الفكر الإداري المعاصر، القاهرة، دار الفجر.
- ١١- دياب، إسماعيل محمد، والبناء، عادل السعيد (٢٠٠١): تقويم جودة الأداء الجامعي، القاهرة، المكتبة المصرية.
- ١٢- راشد، علي (٢٠٠٢): خصائص المعلم العصري وأدواره - الإشراف عليه، تدريبيه، القاهرة، دار الفكر العربي.
- ١٣- رحومه، نجاح (٢٠٠١): التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي الفني في مصر، رسالة دكتوراه، كلية البنات، جامعة عين شمس.
- ١٤- رضوان، خديجة فتحي (٢٠١٦): العلاقة بين الكفاءة المهنية لمعلمي التربية الخاصة ومهارات التواصل الكلي مع الأطفال ذوي الإعاقة العقلية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة.
- ١٥- سالم، سري محمد رشدي (٢٠١٠، إبريل): إعداد معلم التربية الخاصة في ضوء معايير الجودة، المؤتمر العلمي العاشر لكلية التربية بالفيوم (البحث التربوي في الوطن العربي. رؤى مستقبلية) مصر.
- ١٦- سليمان، منى محمد محمد (٢٠٠٦): تصور مقترح لتدريب معلمي التربية الخاصة في ضوء احتياجاتهم التدريبية والاتجاهات التربوية الحديثة، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة دمياط.
- ١٧- سيد، أسامة محمد، والجمال، عباس حلمي (٢٠١٣): التدريب والتنمية المهنية المستدامة، القاهرة، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.
- ١٨- صياد، أفراح محمد علي (٢٠٠٩): تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين على ضوء معايير الجودة والاعتماد، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- ١٩- الطاهر، رشيدة السيد أحمد (٢٠١٠): التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية تحديات وطموحات"، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة.
- ٢٠- عبد الحليم، طارق حسن (٢٠٠٨): التنمية المهنية للمعلمين في مصر علي ضوء الخبرة اليابانية والأمريكية والإنجليزية، القاهرة، دار العلوم.

- ٢١- عبد العزيز، صفاء (٢٠٠٧): إدارة الفصل وتنمية المعلم، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة.
- ٢٢- العزب، عزة ياقوت ياقوت (٢٠٠٤): تطوير التنمية المهنية لمعلم الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، رسالة دكتوراه، كلية البنات، جامعة عين شمس.
- ٢٣- العلوني، سالم محمد سليم (٢٠١٠): التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية في ضوء خبرات بعض الدول، رسالة دكتوراه، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس.
- ٢٤- غشم، محمد محمد (٢٠٠٧): دور المكون الثقافي في إعداد المعلم في ضوء المتغيرات المعاصرة، رسالة التربية، العدد (١٦).
- ٢٥- قرشم، أحمد عفت (٢٠٠٤): مهارات التدريس لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة "النظرية والتطبيق"، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- ٢٦- القمش، مصطفى، والسعيدة، ناجي (٢٠٠٨): قضايا وتوجهات حديثة في التربية الخاصة، دار المسيرة، عمان.
- ٢٧- مصطفى، سلوى (٢٠١٠، أكتوبر): أهم أدوار المعلم الداعمة للتنمية المهنية، الثقافة والتنمية، مصر، العدد (٣٧).
- ٢٨- المفرج، بدرية، وآخرون (٢٠٠٧): الاتجاهات الحديثة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا، وزارة التربية بدولة الكويت، قطاع البحوث التربوية والمناهج.
- ٢٩- المقرش، وفاء إبراهيم الحسانين (٢٠١٤): تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلم الأطفال المعاقين عقليا في ضوء بعض الاتجاهات التربوية الحديثة، رسالة ماجستير، كلية رياض الأطفال، جامعة القاهرة.
- ٣٠- المنشاوي، عيشة عبد السلام (٢٠٠٩، يوليو): أساليب التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، المؤتمر الدولي السابع، التعليم في مطلع الألفية الثالثة - الجودة - الإتاحة - التعلم مدى الحياة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
- ٣١- المهدي، سوزان محمد (٢٠١١، يوليو): التنمية المهنية للمعلمين في دول إفريقيا، المؤتمر العلمي التاسع عشر للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية (التعليم والتنمية البشرية في دول قارة إفريقيا) - مصر.

- staff Development, Vol.21, No. 3.
- 37- Hebert, L. (2007). Designing Online Professional Development for Teachers: Practice Related to Theory, The International Journal of Learning, C G publisher, Vol. 14, No.2.
- 38- O’Gorman, E., & Drudy, S. (2011). Professional development for teachers working in special education/inclusion in mainstream schools: The views of teachers and other stakeholders.
- 39- Overbaugh, R., & Lu, R. (2008). The impact of a federally funded grant on a professional development program: Teachers’ stages of concern toward technology integration. Journal of computing in Teacher Education, 25(2).
- 40- Villegas- Reimers, E. (2003). Teacher Professional development: An international review of the Literature. Paris: UNESCO: International Institute for Educational Planning.
- 41- www.manhal.net (27/11/2018).
- ٣٢- نصر، نوال (٢٠٠١، إبريل): ملامح استراتيجية للتنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة مجلة مستقبل التربية العربية، العدد (٢١)، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- ٣٣- الهنشيرى، نجاه علي علي (٢٠١٥): تطوير منظومة التنمية المهنية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي بليبيا في ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة "تصور مقترح"، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
- المراجع الأجنبية:**
- 34- Chitiyo, M., Hughes, E. M., Changara, D. M., Chitiyo, G., & Montgomery, K. M. (2017). Special education professional development needs in Zimbabwe. International Journal of Inclusive Education, 21(1).
- 35- Cook, J. A., Peker, D., (2009). Support Professional Development for Teachers through Discussions on Internet, A case study of A Group of Teachers Journal of APA Professional Development.
- 36- Dufour, R. (2000). Why Teach? American Journal of