

متطلبات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠

إعداد

أ.د/ ميادة محمد فوزي الباسل
أستاذ ورئيس قسم أصول التربية سابقاً
كلية التربية- جامعة دمياط

أ.د/ علي صالح جوهر
أستاذ التخطيط التربوي
كلية التربية- جامعة دمياط

حسن نصر محمد عطية
معلم أول رياضيات

د/ حسام إبراهيم مراد
مدرس أصول التربية
كلية التربية- جامعة دمياط

المستخلص

تهدف الدراسة الحالية إلى إلقاء الضوء على متطلبات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، وذلك من خلال التعرف على أساليبها، وأهدافها، والمعوقات والمشكلات التي تواجهها، وملامح التوجه المصري المستدام للتنمية " رؤية مصر ٢٠٣٠"، والآليات اللازمة لتطوير منظومة التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.

وقد استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي وذلك لملائمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، واستخدم الباحث إجراء مقابلة مفتوحة كأداة أساسية لجمع المعلومات، وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: تحديد المعلمين ومستوياتهم المعرفية والمهارات التي يجب أن يمتلكونها وتحديد اتجاهاتهم التدريبية، مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين، الاستعانة بكفاءات علمية متخصصة في مجال التنمية المهنية لإثراء التدريبات وتجويدها، استحداث قاعات متطورة تواكب تطوير المناهج المستحدثة، تصميم برامج التنمية المهنية في ضوء الاحتياجات الفعلية لمعلمي المعاهد الأزهرية ورؤية مصر ٢٠٣٠.

الكلمات المفتاحية: متطلبات، التنمية المهنية للمعلمين، التعليم الأزهرى، رؤية مصر ٢٠٣٠.

Abstract:

The current study aims to shed light on the requirements of the professional development of al-Azhar institutes` teachers in light of Egypt's vision 2030, by getting to know its methods, objectives, obstacles and problems, and features of Egypt's sustainable development orientation "Egypt Vision 2030", the mechanisms needed to develop the professional development system for al-Azhar institutes` teachers in light of Egypt's vision 2030.

The current study used the descriptive approach to suit the nature of the study and its objectives, the researcher used an open interview as his essential tool for collecting information, the study has reached a number of results, the most important ones are: Identifying teachers, their cognitive levels, the skills they should have and determining their training trends, taking into account individual differences between teachers, use specialized scientific competencies in the field of professional development to enrich and recruit trainings, the development of sophisticated halls to keep pace with the development of the new curriculum, designing professional development programs in light of the actual needs of al-Azhar institutes` teachers and Vision Egypt 2030.

Keywords: Requirements, Professional development of teachers, Al-Azhar education, Vision Egypt 2030.

مقدمة:

شهد العالم منذ بداية القرن الحالي نقلة حضارية كبيرة شملت جميع مجالات الحياة، متمثلة في التدفق المعلوماتي والمعرفي، وثورة الاتصالات والتنوع الثقافي، ومجتمع المعرفة، والجودة الشاملة، إلي جانب مفهوم المدرسة كمجتمع تعلم مهني، فلم تعد مهنة المعلم قاصرة علي نقل المعارف من المعلمين إلي المتعلمين، ولكنها أصبحت أعم وأشمل من ذلك، إذ أنها عملية أساسية في تكوين الأجيال وإعدادهم للحياة بمجالاتها المتنوعة من خلال تثقيف عقولهم، وتنمية اتجاهاتهم وقيمهم، وفي ظل الأحداث الأخيرة التي شهدتها مصر من مواجهة قوي الشر والتطرف الفكري والديني، يمكن القول بأن مستقبل التعليم في مصر رهن بالارتقاء بالمستوي المهني للمعلم، والنهوض بمهنة المعلم.

فالمعلم أحد أهم وسائل التطوير والإصلاح في المجتمع، باعتباره محور العملية التعليمية وعصبها الرئيسي الذي يتوقف عليه نجاح التربية في تحقيق أهدافها، وبالتالي تقع على مهنة المعلم مسئوليات أساسية وأدوار هامة حتى يستطيع مسايرة روح العصر، ومن تلك الأدوار دور الخبير ودور المرشد، والمشرف والمتمرس، في مادته العلمية ودور المختص التكنولوجي، ودور المعلم الفعال الذي يتفاعل مع طلابه لمساعدتهم على توجيه مسار نموهم بالصورة المرجوة (محجوب، ٢٠٠٥: ٥٩).

وبالتالي تظهر أهمية التنمية المهنية للمعلمين لما لها من أهمية خاصة في تحسين ورفع كفاءة المعلمين، حيث تساعد علي زيادة معلوماتهم وتحسين قدراتهم ومهاراتهم على أداء العمل المسند إليهم، وتعتبر التنمية المهنية أساس التغيير والتجديد في العملية التعليمية والتربوية، كما تعتبر الوجه المكمل لعملية الإعداد قبل الخدمة، مما يجعل المعلم متجدداً ومتطوراً في مهنته ومنسجماً مع مجموعة المتغيرات التي تحيط به في المجتمع الذي يؤدي رسالته من أجله (الخباز، ٢٠٠٣: ٢).

فالتنمية المهنية للمعلم تقوم على فكرة التعلم مدي الحياة، وأن المعلم لا يستطيع أن يعيش مدي حياته بمجموعة من المهارات والمعارف الثابتة، بل يجب أن يتلقى برامج عصرية تكسبه الخبرات والمهارات المعرفية التي تمده بقدرات متنوعة كالقدرة على حل المشكلات، والقدرة على التفكير الناقد، وأن يكون قائداً تربوياً في مهنته ومصلحاً اجتماعياً بين زملائه، وبذلك يصبح المعلم محركاً للتغيير والتجديد (نصار، ٢٠٠٨: ١١٤).

فالنظام الحالي للتنمية المهنية للمعلم في مصر ينقصه التركيز على الأبعاد المتجددة، والمستقبلية والتغيرات المتوقعة في التعليم كما أن برامج التنمية المهنية تفقد الجوانب التطبيقية في عمل المعلم وتتسم بالجمود والعجز في معالجة المشكلات التربوية التي يواجهها المعلمون والأساليب المستخدمة قليلة وروتينية، والمدرّبون غير مؤهلين كما يوجد ضعف في التنسيق والتعاون بين المؤسسات والجهات المعنية بالتنمية المهنية في مصر (علي، ٢٠١٠: ٤٣٣).

وبالرغم من اهتمام القيادات التربوية ببرامج تدريب وتأهيل المعلمين وإنشاء العديد من مراكز التأهيل التربوي، إلا أن الشكوى لا تزال مستمرة حول نوعية بعض المعلمين من حيث كفاءاتهم وإعدادهم، فأشارت دراسة (نصر، ٢٠٠٨: ١٤) إلي أن التعليم بالمعاهد الأزهرية يواجه العديد من المشكلات حيث لا يزال المعلم يمارس مهنته بصورة تقليدية، قوامها الحفظ والتلقين ويغفل الدور الحيوي الذي يمنحه للمتعلم من كونه فاعلاً، وباحثاً، ومتأملاً، ومبدعاً، وميسراً للمعرفة ومنتجاً لها، مما يجعل كثيراً من معلمي المعاهد الأزهرية غير قادرين علي الارتقاء بالعملية التعليمية .

فتتنوع التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية ما بين جوانب تربوية، وثقافية، وأكاديمية، وفي ظل هذا التقدم يحتاج المعلمون إلى مزيد من التطوير والتنمية المهنية، وقد بلغ عدد المعلمين المقيدّين في المعاهد الأزهرية ١٥٧٧٥٣ معلماً لعام ٢٠١٥/٢٠١٦، ومن خلال مقابلات متنوعة مع المعلمين اتضح مدي الحاجة إلى وضع برامج للتنمية المهنية في جوانبها المختلفة (عبد، ٢٠١٧: ٢٩٦).

ومن هنا بدأت الدولة تستهدف التعليم كضرورة ضمن الخطة الاستراتيجية للدولة ٢٠٣٠ وكان هدفها الأساسي انبثاقاً من أهداف التنمية المستدامة للتعليم هي " إتاحة التعليم والتدريب للجميع بجودة عالية دون التمييز وفي إطار مؤسسي وكفاء وعادل مستدام وأن يكون متمركزاً علي المتعلم القادر علي التفكير والتمكن فنياً وتقنياً وتكنولوجياً، بالإضافة إلي بناء الشخصية المتكاملة وإطلاق امكانياتها إلي أقصى مدي لمواطن معتز بذاته، وتعتبر رؤية مصر ٢٠٣٠ تجسيداً لروح دستور مصر ٢٠١٤ والذي ينص في مادته (١٩) الباب الثاني " المقومات الأساسية للمجتمع" علي أن: " التعليم حق لكل مواطن هدفه بناء الشخصية المصرية والحفاظ علي الهوية الوطنية وتأسيس المنهج العلمي في التفكير وتنمية المواهب وتشجيع الابتكار وترسيخ القيم الحضارية والروحية وارساء مفاهيم المواطنة والتسامح وعدم التمييز وتلتزم الدولة بمراعاة اهدافه في مناهج التعليم ووسائله وتوفيره وفقاً لمعايير الجودة العالمية" (السرجاني، ٢٠٢٠: ١٠٧).

مشكلة الدراسة:

تُعد قضية إعداد المعلمين في مصر من أبرز القضايا التي تتال قدرًا من الاهتمام الكبير نظراً لغياب الرضا المجتمعي عن الخدمات التعليمية المقدمة لطلابنا في سائر مؤسسات التعليم في مصر، فتطوير أداء المعلم، وإعادة تأهيله، ليس نوعاً من الترف العلمي أو الفكري، كما يعتقد البعض، فالمعلم أصبح له أدوار أخرى في الألفية الجديدة غير التلقين والإلقاء، فقد أصبح مطالباً بأن ينمي مهاراته التدريسية بجودة وكفاءة، وأن يكون موجهاً وميسراً للطلاب، وأن يكون مديراً بارعاً للموقف التعليمي، وأن يكون محققاً لأهداف النظام التربوي بصفة عامة، ومن ثم، فإنه يحتاج إلي إعداد جيد وعصري يواكب هذه التطلعات (جمعة وآخرون، ٢٠١٩: ١٦).

وقد أكدت عديد من الدراسات السابقة على وجود بعض المشكلات في التنمية المهنية للمعلم، فقد أشار ربيع (٢٠١٠) إلى أن النظام التعليمي في مصر ينقصه التركيز على التغيرات المستقبلية في التعليم، كما أن برامج التنمية المهنية للمعلمين تفتقد الجوانب التطبيقية وتتسم بالجمود والعجز في معالجة المشكلات التربوية التي

يواجهها المعلمون والأساليب المستخدمة قليلة وروتينية، والمدرّبون غير مؤهلين كما يوجد ضعف في التنسيق والتعاون بين المؤسسات والجهات المعنية بالتنمية المهنية في مصر.

كما أشار حسن (٢٠١١) إلى آثار وانعكاسات عصر التدفق المعرفي على الاعتماد المهني والتنمية المهنية المستدامة للمعلم، وأكد على ضرورة حث المعلم وتشجيعه على تنمية مهاراته المختلفة ومواصلة تطوره المهني وإثارة دافعية المعلم وتنمية ذاته مهنيًا من خلال ربط حضور برامج التنمية المهنية بالتربوي الوظيفي أو زيادة الرواتب أو منح العلاوات أو شهادات التقدير وغير ذلك، من الحوافز المادية والمعنوية وإتاحة الفرصة للمعلمين ليكتشفوا خبراتهم بعيداً عن خبرات الآخرين. وأكد أيضاً على أن برامج التنمية المهنية التي تقدم للمعلمين في مصر من خلال مراكز وإدارات التدريب التابعة لوزارة التربية والتعليم تفتقد إلى الارتباط بالواقع التعليمي ومشكلاته ومتغيراته، ولا تواكب الاتجاهات المعاصرة في التنمية المهنية، ولا تحقق الأهداف المرجوة منها.

كذلك أشار مرعي (٢٠١٤) إلى أهمية توفير الاستشارات الفنية لوزارة التربية والتعليم للمديريات والإدارات التعليمية والأزهر الشريف والمعاهد الأزهرية والمناطق الأزهرية والمؤسسات المعنية في مجال التدريب والتعليم ودعم وحدات التدريب والتقويم في المدارس والمعاهد الأزهرية للارتقاء بالأداء المهني للمعلم.

كما أكد زيدان (٢٠١٨) على أن التنمية المهنية في المجال التربوي تعد من أهم التحديات التي تواجه المؤسسات التربوية، ذلك أن نجاح المؤسسة يرتبط ارتباطاً مباشراً بالفرص التدريبية المتاحة للعاملين فيها، ولا تقتصر أهمية التنمية المهنية للمعلمين علي مستوى دون الآخر، بل تشمل جميع المستويات في المؤسسة، فالأفراد الجدد بحاجة للتدريب لتعرف طبيعة العمل والتكيف معه، وكذلك الممارسين بحاجة للتنمية المهنية لمواكبة التغييرات الحاصلة في مجال عملهم، ويدل هذا أن التنمية المهنية للمعلمين تعني عدم توقف مستواهم المعرفي والمهاري عند مستوى التخرج، بل الارتقاء بهذين المستويين للوصول لدرجة عالية من الكفاية طوال حياتهم المهنية.

كما سعى سعدون (٢٠١٢) إلى الكشف عن واقع البرامج التدريبية، وبرامج التنمية المهنية المقدمة حالياً، لإحداث النمو المهني لمعلمي التعليم الأساسي، بما يتوافق مع متطلبات العملية التعليمية، وتوصل إلى وجود اتجاه إيجابي لدي المعلمين نحو مجالات تدريبية معينة، واتجاه سلبي نحو مجالات تدريبية أخرى.

وكشفت دراسة جونسون (Jonson, 2016) أن التطوير المهني وتوفير الموارد المادية والدعم التعليمي كان له دور كبير في تغيير اتجاه أغلب المعلمين نحو تغيير المناهج الدراسية بشكل إيجابي.

بينما أكدت دراسة سيرتيتش (Sertich, 2012) على أنه كلما ازدادت التنمية المهنية لمعلم التربية الرياضية كلما ازداد أيضاً التطور الملحوظ في مهاراته التدريسية، وأن التنمية المهنية الذاتية للمعلم أقل فعالية من التنمية المهنية الجماعية للمعلمين.

كما كشفت دراسة كوك (Cook, 2008) فاعلية المنتديات التي أنشئت للمعلمين على شبكة الانترنت بهدف التطوير المهني لهم، كما أظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين المشاركين في هذه المنتديات كانوا قادرين على الربط بين النظرية والممارسة عن طريق التواصل بين الأطراف المشاركة في التدريب.

وبالرغم من اهتمام القيادات التربوية ببرامج تدريب وتأهيل المعلمين وإنشاء العديد من مراكز التأهيل التربوي، إلا أن الشكوى لا تزال مستمرة حول نوعية بعض المعلمين من حيث كفايتهم وإعدادهم، فأشارت دراسة نصر (٢٠٠٨) إلي أن التعليم بالمعاهد الأزهرية يواجه العديد من المشكلات حيث لا يزال المعلم يمارس مهنته بصورة تقليدية، قوامها الحفظ والتلقين ويغفل الدور الحيوي الذي يمنحه للمتعلم من كونه فاعلاً، وباحثاً، ومتأملاً، ومبدعاً، وميسراً للمعرفة ومنتجاً لها، مما يجعل كثيراً من معلمي المعاهد الأزهرية غير قادرين علي الارتقاء بالعملية التعليمية .

وفي ضوء ما سبق يمكن بلورة مشكلة الدراسة الحالية في التساؤل الرئيس التالي:

— كيف يمكن تنمية معلمي المعاهد الأزهرية في مصر مهنيًا في ضوء رؤية مصر

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- ما أساليب التنمية المهنية للمعلمين؟
- ٢- ما أهداف التنمية المهنية للمعلمين؟
- ٣- ما معوقات ومشكلات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في مصر؟
- ٤- ما ملامح التوجه المصري المستدام للتنمية " رؤية مصر ٢٠٣٠"؟
- ٥- ما متطلبات تطوير التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلي:

١. التعرف على أساليب التنمية المهنية للمعلمين.
٢. التعرف على أهداف التنمية المهنية للمعلمين.
٣. التعرف على أهم المعوقات والمشكلات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية.
٤. التعرف على ملامح التوجه المصري المستدام للتنمية " رؤية مصر ٢٠٣٠".
٥. تحديد الآليات اللازمة لتطوير منظومة التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية من خلال ما يلي:

- ١- التنمية المهنية للمعلمين من أكثر الموضوعات التربوية التي حازت على اهتمام العاملين في هذا المجال، وتزيد أهميتها في الوقت الحاضر نتيجة للمتغيرات المتلاحقة.
- ٢- مواكبة التعليم الأزهرى لرؤية الدولة في تطوير التعليم في مصر.
- ٣- يمكن أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة كلاً من:
 - أ. المسئولون والمهتمون بتطوير التعليم الأزهرى قبل الجامعي.
 - ب. المعلمون الحريصون على تطوير أدائهم في كل مراحل التعليم المختلفة.

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، وباعتبار أن هذا يهتم بتحديد الظروف والعلاقات المرتبطة بالظاهرة، ولا يكفي بجمع البيانات وتنظيمها، بل يتعدى ذلك إلى تحليلها وتفسيرها للتوصل إلى مجموعة من النتائج التي تُعين على فهم الواقع ومن ثم العمل على تحسينه.

حدود الدراسة:

١- الحد البشري: اعتمدت الدراسة على عينة ممثلة من: معلمي المعاهد الأزهرية الإعدادية والثانوية، موجهين (شرعي وثقافي)، مدير إدارة التدريب بمنطقة الدقهلية الأزهرية.

٢- الحد الجغرافي: تقتصر الدراسة على محافظة الدقهلية.

٣- الحد الزمني: يتمثل في زمن إجراء البحث في عام ٢٠٢١/٢٠٢٢.

أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة في شقها الميداني على إجراء مقابلة مفتوحة مع عينة مختارة من معلمي المعاهد الأزهرية الإعدادية والثانوية بمحافظة الدقهلية، وذلك لاستطلاع الرؤي حول الآليات اللازمة لتطوير منظومة التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.

مصطلحات الدراسة:

١- التنمية المهنية للمعلمين

تعرف التنمية المهنية للمعلمين بأنها: عملية نمو مستمرة وشاملة لجميع مقومات مهنة التعليم من خلال الأنشطة والبرامج المتاحة لتطوير مستوى أدائهم المهني والإداري بما يؤدي إلى تنمية في الجوانب المعرفية والمهارية والسلوكية للمعلمين ويزيد من طاقاتهم الإنتاجية، بالإضافة إلى إثراء التواصل الفعال بينهم وبين كافة العاملين في الحقل المعني (الجمال، ٢٠١٠: ١٣٤).

وتعرف أيضاً بأنها: تلك العملية التي تستهدف إكساب معارف، وتنمية مهارات، وقيم مهنية للمعلم لتمكنه من إنجاز وأداء عمله بكفاءة أكبر من خلال تحسين ممارساته لتحقيق تربية فاعلة لطلبته وتحقيق نواتج تعلم إيجابية (حسب الله، ٢٠٢٠: ٨).

وتعرف أيضاً بأنها: الأنشطة والبرامج المستمرة التي يتم التخطيط لها وتنفيذها من أجل بناء وتطوير القدرات والمهارات والخبرات المختلفة للمعلمين وإعدادهم للقيام بالأدوار المتغيرة التي تفرضها متغيرات عصر التدفق المعرفي بطريقة أكثر كفاءة وفعالية (حسن، ٢٠١١: ٢٤).

وتعرف أيضاً بأنها: عملية مخطط لها بشكل مستمر، ومعدة بصورة منظمة، وقابلة للتنفيذ، تهدف إلى الارتقاء بالمعلم (معرفياً، مهارياً، سلوكياً، وجدانياً) وذلك من خلال إكسابه المعلومات اللازمة لذلك، مع تنمية الاتجاهات الإيجابية لديه لتحسين مستوى التعلم والتعليم، وتلبية لحاجات المجتمع وفق المتغيرات الحديثة (عبده، ٢٠١٧: ٢٩٨).

٢- التعليم الأزهرى قبل الجامعي

هو المؤسسة التعليمية التابعة للأزهر والتي تقوم مقام المدارس الابتدائية والإعدادية والثانوية في التعليم العام، والمعاهد الأزهرية بمراحلها المختلفة تمثل التعليم الأزهرى قبل الجامعي (قانون رقم ١٠٣ لعام ١٩٦١، مواد ٨٣، ٨٤).

٣- رؤية مصر للتنمية المستدامة ٢٠٣٠

يقصد بها: " استراتيجىة مصر لتحقيق أهداف التنمية المستدامة التي حددتها الأمم المتحدة، وهي (١٧ هدفاً)، والتي تمثل نقلة نوعية في حياة الإنسان المصري على كافة الأصعدة بحلول عام ٢٠٣٠، إذ تنقله نقلة حضارية شاملة، قادرة على توظيف المعلم والمعرفة، لبناء الأمة وصيانة هويتها، والانتقال بها إلى مصاف الدول المتقدمة، الموظفة لطاقت الإنسان المبدعة في كافة المجالات" (جمعة وآخرون، ٢٠١٩: ٢٧).

الإطار النظري للدراسة:

أولاً: أساليب التنمية المهنية للمعلمين

يوجد العديد من أساليب التنمية المهنية للمعلم أهمها:

١- القراءة الحرة

فهي وسيلة هامة لتنمية المعلم معرفياً وتربوياً وثقافياً، فمن خلال الاطلاع المستمر يتعرف المعلم علي كل ما هو جديد فيما يخص المادة الدراسية، طرق التدريس والتقنيات الحديثة، والمستحدثات التربوية والاتجاهات العالمية، ويعمل علي توسيع دائرة اهتمامات المعلم الفكرية والمعرفية، وتنمية معارفه، مما ينعكس ذلك إيجابياً علي العملية التعليمية، إلا أن توافر مصادر القراءة مكلف بالنسبة للمعلمين، لذا يجب تزويد مكتبة المدرسة بهذه المصادر وتيسير الحصول عليها، وتويعها ما بين مواد مطبوعة (كالجرائد والمجلات المتخصصة في مجال التعليم- وكتب في مواد التخصص) وكذلك توفير المصادر السمعية والبصرية، وأجهزة الاتصال المتعلقة بالشبكات العالمية، ولزيادة فعالية القراءة الحرة يجب أن تتاح الفرصة للمعلم لمناقشة ما قرأه مع زملائه، للتعرف علي كيفية تطبيقه من خلال الاستفادة من خبراتهم ومساندتهم (الوحش، ٢٠١٠: ٢٦٢).

٢- ورش العمل التعليمية

وهي أحد الأساليب التدريبية التي ينضم إليها المعلم المتدرب للوصول لحلول ملائمة للمشكلات التي تواجهه في مدرسته سواء بمعاونة المدربين أو المتدربين، وقد تستمر الورشة التدريبية لعدة أسابيع ويشارك فيها المعلمون وواضعو المناهج والإداريون والموجهون، ويقسمون لمجموعات صغيرة تبعاً للمشكلات التي يدرسونها، وقد يعملون منفردين تحت إشراف أساتذة متخصصين يقدمون لهم العون (محمد، ٢٠١٩: ٤٥).

وتمتاز ورش العمل بأنها يغلب عليها الصبغة العملية وهي عامل مهم في إكساب المعلومات وتطوير المهارات وتنمية الاتجاهات وابتكار أساليب وطرق جديدة في مواجهة المشكلات التربوية التي تواجه المعلمين (العلواني، ٢٠١٠: ٧٨).

وبالرغم مما تتميز به ورش العمل من المرونة في التعامل والعمل الجماعي وتبادل الأفكار ووجهات النظر بين المعلمين، وكذلك فاعليتها في تدريب المعلمين لأنها تتيح فرصة الممارسة العملية مما أدي إلى شيوعها وانتشارها، إلا أنها تقتصر على عدة توصيات ومقترحات قد يتذكرها المعلم وقد لا يتذكرها بعد انتهاء الورشة (يوسف، ٢٠٠٦: ١٠٣).

٣- أسلوب العصف الذهني

هو أسلوب يحاول فيه مجموعة من الأفراد المشاركة في حل مشكلة معينة من خلال تجميع الأفكار والآراء التلقائية لجميع هؤلاء الأفراد، ويعتمد هذا الأسلوب على العرض الصحيح للآراء والأفكار لمجموعة من الأفراد في وقت زمني قصير، وهو نتاج التطورات والتقنيات الحديثة (سعدون، ٢٠١٢: ٦٤).

ويعتمد هذا الأسلوب على تشجيع المعلمين المتدربين على التفكير وزيادة فاعلية العقل الإنساني في حل المشكلات بهدف التوصل إلى حلول ابتكارية في فترة زمنية محددة، وتقديم المادة العلمية في صورة مشكلة تسمح للمتدربين بالتفكير الجماعي والإيجابي لإنتاج وتوليد أكبر قدر من الأفكار والحلول لتلك المشكلة (محمد، ٢٠١٩: ٤٠).

وتتم جلسة العصف الذهني بعدد من المراحل كالآتي: (عبد الوهاب، ٢٠١٨: ٧٦)
أ. تقسيم المتدربين إلى مجموعات تتكون من (٤-٦) يجلسون على شكل دائرة ليتم طرح الموضوع أو المشكلة.

ب. يقوم المتدربين بطرح الأفكار أو الحلول المناسبة للمشكلة، حتى تبدأ الأفكار تتناقص يقوم المدرب بطرح فكرة لتساعد على بناء أفكار على الأفكار التي طرحت أو طرح أفكار جديدة.

ج. بعد انتهاء زمن الجلسة الحوارية وجمع الأفكار يقوم المدرب والمتدربين بنقد الأفكار وتقسيمها إلى ثلاثة مستويات: أفكار جديدة مرتبطة بالمشكلة، وأفكار تحتاج إلى تطوير، وأفكار غير مرتبطة بالمشكلة.

٤- التدريب عن بعد

يعتبر التدريب عن بعد من أساليب التنمية المهنية المستدامة الحديثة، ويأتي استجابة لثورة تقنية المعلومات والاتصالات واتساع تطبيقاتها في التعليم والتدريب، فهو أسلوب مكمل لأساليب التنمية المهنية التقليدية، حيث أنه نظام تدريبي يقوم على فكرة إيصال المادة التدريبية إلى المتدرب بعيداً ومنفصلاً عن المدرب ويتلقى خلالها المادة التدريبية مقروءة أو عبر وسائل الاتصال المختلفة (الزائدي وآخرون، ٢٠١٥: ٣٨٣-٣٨٤).

ويهتم هذا الأسلوب بمساعدة المعلمين علي الحصول علي 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 علي التعليم عن بعد منها التعليم المفتوح، والتعليم بلا حدود، والتعليم بالمراسلة، ويستخدم هذا الأسلوب إمكانات ووسائط متعددة مثل مؤتمرات الفيديو كونفرانس، والبرامج الإذاعية والتليفزيونية، وشبكات الإنترنت لنشر المعرفة المهنية المستفادة من بحوث الفعل التي تجربها بعض المدارس من أجل تبادل الخبرات، ومناقشة بعض الموضوعات الخاصة بالنمو المهني وتطوير المدارس (حسن، ٢٠١١: ٢٩-٣٠).

ويري الباحث أن هذا الأسلوب يساعد على توفير فرص المناقشة والحوار بين المعلمين المتدربين، إضافة إلى تسجيل استجابات المتدربين بصورة مباشرة من خلال شبكة (الفيديو كونفرانس)، مما يساعد في تحقيق تدريباً تفاعلياً لعدد كبير من المعلمين يتعذر تواجدهم في مكان واحد، وبالتالي نجد أن التكنولوجيا أصبح لها دوراً كبيراً في صناعة مجتمعات التعلم وإتاحة فرص الاستفادة من برامج التدريب وتلبية احتياجات المعلمين.

٥- التدريب عبر الإنترنت

يعتبر التدريب عبر الإنترنت (online) نافذة متجددة لتقديم برامج وأنشطة التنمية المهنية ذات الكفاءة العالية، مع تحقيق التفاعل بين المدرب والمتدرب إلي

جانب تطوير محتوى التدريب باستمرار، وتطوير أداء المعلم المهني، حيث يتم تدريب المعلم علي استخدام شبكة الإنترنت للبحث عن معلومات محددة من خلال أدوات البحث، إلي جانب تدريب المعلم علي تصميم وإنشاء المواقع علي شبكة الإنترنت، والتي ينشر من خلالها المعلومات التي يريدها، ويمكن من خلال الموقع أن يتم التواصل المباشر بين المعلم وتلاميذه وزملائه من خلال البريد الإلكتروني (محفوظ، ٢٠١٧: ٧٠).

إن برنامج التنمية المهنية الذي يقدم عبر الإنترنت قد يساهم في إقامة علاقات بين المعلمين دون حواجز للزمان والمكان، إلي جانب مساهمته في تطوير الأداء التدريسي للمعلمين، وتشجيع المشاركة الفعالة والتعاون بين الزملاء، إلي جانب زيادة فعالية ودافعية المعلمين أثناء البرنامج وممارستهم لأساليب تدريسية جديدة داخل الفصل، لذلك يتضح أن برنامج التنمية المهنية المقدم عبر الإنترنت يعد بديلاً مهماً في برامج التنمية المهنية للمعلمين، إلي جانب أنه يدعم الاعتماد علي مداخل التعلم المتمركز حول المتعلم، والتي تشجع علي الاكتشاف الذاتي والتعاون بين الأقران، مما يساعد علي تحقيق إطار مفاهيمي لبيئة تعلم فعالة (الوحش، ٢٠١٠: ٢٦٣).

ثانياً: أهداف التنمية المهنية للمعلمين

يعد المعلم عنصراً فعالاً في العملية التعليمية، فإذا كان هدفها الأساسي هو رفع إنجاز الطلاب، فإن المسئول الأول عن تحقيق هذا الهدف هو المعلم، ولا شك أن ذلك يتوقف على التنمية المهنية للمعلم، فالعلاقة بين تنميته وإنجاز طلابه علاقة طردية، حيث تؤثر تنمية المعلم في توجيه المدرسة نحو التجديد والتحسين في العملية التعليمية من أجل رفع إنجاز الطلاب.

وبالتالي يمكن القول إن الهدف الأساسي لتنمية المعلم مهنيًا هو تغيير ممارسات المعلم داخل المدرسة وحجرة المدرسة، إلا أن هذا الهدف الكبير والعام يندرج تحته العديد من الأهداف الفرعية الأخرى والمتمثلة في: (الفرح، ٢٠٠٦: ٢٣)

- ١- مساعدة المعلمين حديثي التعيين على ممارسة أدوارهم بكفاءة وزيادة ثقتهم بأنفسهم.
 - ٢- تلافي أوجه القصور في إعداد المعلم قبل التحاقه بالمهنة، وتزويد مؤسسات إعدادهم بتلك الجوانب حتى يتسنى لها مراجعة خطط الإعداد.
 - ٣- تحديث خبرات المعلم وتطويرها، وذلك من خلال اطلاعه على أحدث النظريات التربوية والنفسية، وطرق التدريس الفعالة وتقنيات التدريس الحديثة.
 - ٤- حث المعلم علي التعلم الذاتي والاتجاه نحو التعلم مدي الحياة.
 - ٥- تبصير المعلمين بخطط الدولة وتوجهاتها، ومشكلات المجتمع، والمطلوب منهم.
 - ٦- مساعدة المعلم علي الترقى والتقديم الوظيفي، وكذلك الأمان الوظيفي.
 - ٧- تغيير الاتجاهات السلبية للمعلمين نحو مهنة التدريس.
 - ٨- تحسين وتحديث المعارف التخصصية للمعلمين.
 - ٩- إتاحة الفرصة أمام المعلم لتجريب وتطبيق النظريات التربوية داخل حجرة الدراسة أي ربط النظرية بالتطبيق.
 - ١٠- تنمية الصفات الأخلاقية التي ينشدها المجتمع من المعلم كي يستطيع تنشئة طلابه عليها.
 - ١١- مساعدة المعلم علي حل المشكلات التربوية التي تواجهه.
 - ١٢- تشجيع المعلم علي التعاون والاستفادة من زملائه.
 - ١٣- تشجيع المعلم علي الابتكار والإبداع في عمله.
 - ١٤- تنمية استعداد المعلم لتحمل المسؤوليات والأدوار الجديدة.
 - ١٥- رفع مكانة المعلم اجتماعياً، وتحقيق الرضا الوظيفي له.
- كذلك تنتوع أهداف التنمية المهنية للمعلمين ما بين أهداف علاجية، وأخر أنمائية، تهدف إلى علاج نواحي القصور في الإعداد من خلال الربط بين النظرية والتطبيق (البداينة، ٢٠١٥: ١١) ومن أهمها ما يلي:

أ. إيجاد روح التعاون بين المعلمين باستخدام فرق العمل الجماعية، والارتقاء بالممارسات المهنية والإدارية لحل الصراعات والمشاركة في صياغة رؤية ورسالة المدرسة.

ب. تنمية وعي المعلمين بمتغيرات السياق التربوي محلياً، وعالمياً حتى يشاركوا بفاعلية في اتخاذ القرارات، لتأكيد الصلة بين المدرسة والمجتمع المحيط.

ج. تحديث وتحسين المعارف التخصصية للمعلمين.

د. مساعدة المعلم علي حل المشكلات التي تواجهه في المواقف التعليمية.

هـ. تشجيع المعلمين على الاطلاع والقراءة الحرة، لمتابعة كل ما هو جديد في مجال مهنتهم.

و. تشجيع المعلمين على تغيير الاتجاهات السلبية نحو مهنة التدريس.

ز. إتاحة الفرصة أمام المعلمين لتطبيق وتجريب النظريات التربوية الحديثة.

ح. رفع جودة العملية التعليمية، وإكساب المعلمين القدرة على استخدام الأساليب التكنولوجية في التدريس مما يخفف من عبء الزيادة الكبيرة في أعداد الطلاب.

ط. إطلاع المعلمين على خطط الدولة وتوجهاتها.

ي. الاتجاه نحو التعليم مدي الحياة.

ك. تبادل المعلومات والخبرات بين المعلمين المبتدئين، والمرشدين الأكاديميين ومنحهم الفرص للتفكير والتأمل حول ممارستهم المهنية، وتقبل التغذية الراجعة.

ل. مساعدة المعلم علي الترقى والتقدم الوظيفي وممارسة أدوارهم المهنية بكفاءة.

ثالثاً: معوقات ومشكلات التنمية المهنية للمعلمين

لقد اعطت الدولة اهتماماً كبيراً للتنمية المهنية للمعلم منذ لحظة دخوله لمهنة التعليم بشتى الوسائل والأساليب المتاحة لديها متمثلة في برامج التدريب، والتدريب عن بعد وإيفاد البعثات الداخلية والخارجية، وإمداده بالدورات والمجلات العلمية والمطبوعات وإقامة الندوات وعقد المؤتمرات والاجتماعات المدرسية وغيرها، وعلى الرغم من ذلك الاهتمام إلا أن واقع التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة

بمصر بصفة عامة والتعليم الأزهرى بصفة خاصة يعاني من مشكلات وأوجه قصور عديدة، من أهمها ما يلي: (نصر، ٢٠٠٨: ١٥-١٦)

١- سياسة وفلسفة التدريب الحالية غير واضحة وليست محددة، فالدورات التدريبية ما هي إلا صورة مكررة لما سبق، وتعالج عموميات المهنة دون مراعاة للتنوع في فئات المعلمين (فمنهم المؤهلون تربوياً، وغير المؤهلين تربوياً، ومنهم ذو الخبرة، ومنهم حديثو العهد بالمهنة) أو مراعاة للتنوع في خلفياتهم المعرفية أثناء إعدادهم، وكذلك ما يناط بهم من مسؤوليات وأدوار في العملية التربوية المتجددة بتجدد العصر، وبالتالي تفتقر سياسة التدريب إلي الشمول في معالجة حاجات التدريب ومتطلبات وضمانات فعاليته، وذلك لاعتمادها علي المعالجة الجزئية لعمليات التدريب.

٢- ضعف التنسيق والترتيب والتكامل بين جوانب إعداد المعلم قبل الخدمة وجوانب تدريبه أثناء الخدمة من ناحية، وبين إدارات وأجهزة التدريب المختلفة من ناحية أخرى، مما يدل على عدم وجود خطط أو استراتيجيات واضحة للتدريب لدي هذه المؤسسات ذات الأهداف المختلفة سواء على المستوى القريب أو البعيد.

٣- غياب التخطيط المناسب لبرامج التدريب التي تنفذ بصورة عفوية عند ظهور الحاجة بدون تحديد وتصنيف لمستويات التدريب واستعداداتهم، ودون الإلمام بأساليب التدريب المتعددة والتي يكفي غالباً فيها بأسلوب المحاضرات الأكاديمية، وعدم السماح باشتراك عدد كبير من المعلمين المتدربين في المناقشة، عدم الارتياح الذي يشعر به المتدربون عندما يتحدثون إلى شاشة، وتقيد المعلمين بمكان معين ووقت محدد وأسلوب تدريبي واحد مهما اختلفت تخصصاتهم.

٤- في نهاية الدورة التدريبية يقتصر تقويم المتدربين فيها على مدي انتظامهم في نشاطات الدورة ومواظبتهم على الحضور وتجميعهم للمحاضرات والتوجيهات والبيانات الاحصائية التي يعدها المشرفون على تنفيذ البرنامج، وذلك لحصول المعلم المتدرب على شهادة تفيد بأنه أنجز الدورة دون أي ترجمة مادية أو معنوية لهذه الشهادة.

٥- قلة الكوادر المؤهلة والمدربين القادرين على تصميم وإعداد البرامج التدريبية، وأيضاً الاطلاع بمهام التدريب بكفاية وفاعلية مما يترك مجالاً لغير المؤهلين وغير المتخصصين من موجهين وغيرهم للقيام بهذه الأنشطة.

٦- قلة مسايرة برامج التدريب الحالية للأساليب المعاصرة للتعليم والتدريب وقلة استخدامها للتقنيات المتقدمة مما جعل البعض منها يتسم بطابع تقليدي لا يساير الاتجاهات المعاصرة.

٧- ضعف العلاقة والتنسيق بين مؤسسات إعداد المعلم والمتمثلة في كليات التربية وجهات التدريب المتمثلة في أجهزة وزارة التربية والتعليم.

٨- قلة دافعية المعلمين لحضور برامج التدريب أو الاستفادة من المعارف والمهارات المكتسبة أثناء الخدمة وذلك لعدة أسباب منها: (الخباز، ٢٠٠٣: ٢٤-٢٥)

أ- غياب الوعي بأهمية التدريب أثناء الخدمة، فبرامج التدريب بالنسبة لهم ما هي إلا انتظام روتيني لعدم التعرض للمساءلة، أو توقيع الجزاء عليهم.

ب- الإحساس بأن التدريب لا يقابل حاجاتهم الفعلية نظراً لغياب استطلاع آرائهم حول ما تتضمنه برامج التدريب المقدمة لهم فالبرامج مركزية التخطيط.

ج- زيادة أعداد المتدربين في البرنامج التدريبي، نتيجة ضم كثير من البرامج في برنامج واحد، فضلاً عن غياب معايير محددة لاختيار المتدربين في ضوءها، فقد يضم البرنامج التدريبي الواحد متدربين من مستويات مهنية وأكاديمية مختلفة.

د- عدم الجدية في تقويم المتدربين أثناء الدورة أو في نهايتها.

هـ- جميع برامج التدريب يتم تنفيذها خلال فترة محددة بسبب تأخير اعتمادها من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة هذا إلى جانب صعوبة تنفيذ البرامج خلال شهور يناير وابريل ومايو ويونيو بسبب إجراءات امتحانات النقل للفصلين الأول والثاني والامتحانات العامة التي تتطلب تفرغ كامل لعمليات المراقبة والتصحيح.

والمعلمين بإمكانهم أن يعطوا من الجهد مقداراً أكبر من الذي يبذلونه فعلاً ولكن قد توجد عوامل تحول بين المعلمين وبين الانتفاع بمهاراتهم وقدراتهم ومن هذه العوامل: الافتقار إلى التكيف في العلاقات الإنسانية وظروف الحياة وقد أرجع الكثير من الباحثين هذه العوامل إلى الضعف في المهنية لعضو هيئة التدريس حيث وجهت لها الكثير من الانتقادات في الماضي والحاضر تركزت معظمها حول الأساليب غير المنظمة وغير المنهجية داخل المؤسسات التعليمية بجانب فقدان الصلة بين محتوى البرامج المقدمة لتنميتهم مهنيًا ومتطلبات الأداء الفعال للمعلم في ظل التحديات المعاصرة .

ومن أهم المعوقات التي تحول دون نجاح التنمية المهنية للمعلمين ما يلي:

(عسيري، ٢٠١٧: ١٦٤)

- ١- غياب الحوافز الدافعة للتطوير الذاتي.
 - ٢- تضاعف الأعباء التدريسية التي يقوم بها المعلم.
 - ٣- قلة وجود مصادر مالية التي ترصد تطوير قدرات المعلم المهنية.
 - ٤- قلة توافر التقنيات التربوية الحديثة المهنية على تحقيق برامج التنمية المهنية.
 - ٥- الافتقار إلى دراسات تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين.
 - ٦- ضعف الحوافز مالية أو مميزات خصوصاً للمعلمين الذين انخرطوا في برامج التنمية المهنية.
 - ٧- جمود النظام التعليمي وثبوت الأهداف التعليمية وعدم تحديثها وتطويرها بشكل مستمر.
 - ٨- جمود المناهج والمقررات الدراسية وتركيزها على المستوى المعرفي فقط.
- كذلك من معوقات التنمية المهنية للمعلم أيضاً: (خوج، ٢٠١٥: ٨١)
- ١- عدم منح برامج التدريب التمويل والتجهيز والتنظيم اللازم لها.
 - ٢- فرض برامج التدريب المطبقة على المعلمين دون اعتبار لمشاركة إيجابية تعبر عن حاجاتهم وتحقق رغباتهم وتعترف بجهودهم.

- ٣- إهمال برامج التدريب المطبقة لمتطلبات الأدوار الوظيفية الجديدة للمعلم كونه مرشداً وقائداً وموجهاً، وعدم تقديره لحاجات المتدربين وإغفالهم متابعتهم.
- ٤- عدم ارتباط برامج التدريب المطبقة بالدور الممارس من قبل المعلم، وكذلك بين الفكر والعمل وبين النظرية والتطبيق.
- ٥- غياب العلاقة بين حاجات النمو المهني وخبرة العمل اليومية، وسيادة الأساليب النظرية في برامج التدريب المطبقة كالمحاضرة والعروض التقريرية.
- ٦- عدم تحديد فلسفة أو سياسة برامج التدريب المطبقة وضعف التنسيق والترتيب والتكامل بين الإدارات والأجهزة المعنية بالتنمية المهنية للمعلم لوضع وتطوير تلك البرامج.
- ٧- تشابه برامج التدريب المطبقة بمرحلة الإعداد الأولي مع تلك البرامج المطبقة أثناء الخدمة من حيث التركيز على الجوانب النظرية واستخدام الأساليب التقليدية وعدم تلافي نقص الإعداد الأولي.
- وقد كشفت دراسة (عبده، ٢٠١٧: ٣١٦) عن مجموعة من المشكلات والمعوقات التي تؤدي إلى عزوف المعلمين عن الإقبال على برامج التنمية المهنية، ومنها:
- ١- ضعف العلاقة والتنسيق بين مؤسسات إعداد المعلم المتمثلة في كليات التربية وأجهزة التدريس في وزارة التربية والتعليم والأزهر الشريف.
- ٢- تدني كفاية تدريب المعلمين الجدد في ضوء ما تكسبه من نواحي معرفية ومهارية ووجدانية في مرحلة الإعداد الأمر الذي يتطلب رفع الكفايات التدريبية ليتم إكسابهم الكفايات المهنية التخصصية.
- ٣- قلة الوقت حيث إن الوقت المخصص للمعلم المراد تأهيله وتدريبه أثناء الخدمة غير كاف لأنه مشتتاً بين عمله الأساسي وبين متطلبات برامج التدريب ونتيجة لذلك تضعف نتيجة برامج التدريب بسبب ضيق الوقت.
- ٤- وجود قصور في تأهيل المدربين المتفرغين والذين يتطلعون بتنفيذ البرامج التدريبية الأمر الذي يتطلب إعداداً مهنيّاً يمكن من الأداء الفعال.

٥- عدم وضوح نظام وخطة التدريب أثناء الخدمة، فلا يوجد نظام واضح خاص لتنظيم أعمال التدريب والتأهيل أثناء الخدمة لمعلمي المدارس، بل يتم التدريب بطريقة غير مقننة، كما لا توجد خطة واضحة للتدريب بحيث يشمل جميع المعلمين حيث يشكو معظم المعلمين من قلة دورات وبرامج التنمية المهنية المتخصصة المقدمة لهم.

ولنجاح برامج التنمية المهنية في تحقيق هدفها وهو تحسين أداء المعلمين ورفع مستوي العملية التعليمية لابد أن تستند هذه البرامج إلى مجموعة من المعايير، من أهمها: (نصر، ٢٠٠٨: ١٦-١٧)

أ. الواقعية في بناء برامج التنمية المهنية، حيث يجب أن تبني البرامج على الاحتياجات الفعلية للمعلمين.

ب. الاستمرارية في تطبيق برامج التنمية المهنية، حتى يستطيع المعلم أن يتلائم مع المتغيرات الحادثة من حوله، ويستجيب للمستجدات التربوية.

ج. الشمول في مكونات برامج التنمية المهنية التي تواجه للمعلمين فيجب عدم اقتصار تلك البرامج على الجانب التخصصي فقط.

د. التقويم المستمر لبرامج التنمية المهنية، والوقوف على مدي نجاحها في تحقيق أهدافها، مما يساعد على الاستفادة من التغذية الراجعة في التطوير المستمر لبرامج التنمية المهنية.

رابعاً: ملامح التوجه المصري المستدام للتنمية " رؤية مصر ٢٠٣٠":

تسعي الدراسة الحالية إلى بناء نوع من التوافق بين رؤية مصر ٢٠٣٠، والتي تمثل التوجه التنموي الوطني المستدام، وبين التنمية المهنية للمعلمين داخل مؤسسات الإعداد من خلال إعداد وتأهيل المعلمين على ممارسات جديدة، ويمكن إبراز أهم ملامح التوجه المصري المستدام للتنمية من خلال ما يلي: (جمعة وآخرون، ٢٠١٩: ٤٠)

أ- المنطلقات العامة للتوجه المصري المستدام للتنمية

- ١- استراتيجية التنمية المستدامة لمصر ٢٠٣٠، محطة مستقبلية في مسيرة التنمية الشاملة لمصر، تستهدف ربط الحاضر بالمستقبل، وتستلهم إنجازات الحضارة المصرية العريقة بربط الماضي بالحاضر، تمهيداً لبناء مصر الحديثة.
 - ٢- تعد الرؤية تجسيداً لروح دستور مصر الحديثة، الذي يستهدف تحقيق العدالة الاجتماعية، والنمو الشامل في كافة المجالات، وبناء تنمية مصرية وطنية مستدامة.
 - ٣- تعتمد الرؤية على دعم موقف مصر المواجه للإرهاب والتحديات الجسام، التي تلاحقها على كافة الأصعدة مع حشد كل الطاقات الوطنية لمواجهة هذه التحديات.
 - ٤- تعتمد الرؤية على دعم المشاركة المجتمعية في كافة المجالات وكافة القطاعات في إطار المسؤولية التضامنية بين كل أبناء الوطن الواحد تحت مظلة شركاء في التنمية.
 - ٥- تبنت الاستراتيجية مفهوم التنمية المستدامة كإطار عام يقصد به تحسين جودة الحياة، والانتقال بالمجتمع المصري من عثراته، ليكون في مصاف الدول المتقدمة.
 - ٦- تؤكد الاستراتيجية على ضمان مبدأ تكافؤ الفرص، وسد الفجوات التنموية والاستخدام الأمثل للموارد، ودعم عدالة استخدامها، بما يضمن حقوق الأجيال القادمة.
 - ٧- تركز الاستراتيجية على الأبعاد الأساسية للتنمية المستدامة، المتمثلة في: البعد الاقتصادي، والبعد الاجتماعي، والبعد البيئي.
 - ٨- تركز الاستراتيجية على مفاهيم النمو المستدام، والتنمية الإقليمية المتوازية، بما يؤكد مشاركة الجميع في عملية البناء والتنمية.
- ب- أهمية رؤية مصر التنموية المستدامة
- تأتي أهمية استراتيجية مصر للتنمية المستدامة ٢٠٣٠، بأبعادها المحلية والإقليمية، والعالمية، من كونها تستهدف النهوض بالمجتمع المصري في شتى المجالات، وانتقاله إلى مصاف الدول المتقدمة، وتحقيق الغايات التنموية المنشودة

للبلاد، وتتمثل هذي الأهمية في الآتي: (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، ٢٠١٨: ١٢)

١- وضع رؤية موحدة: سياسياً واقتصادياً، واجتماعياً، طويلة المدى تكون ميثاقاً ملزماً للخطة التنموية متوسطة وقصيرة المدى، على المستوى القومي، والمحلي، والقطاعي.

٢- تمكين مصر من أن تكون لاعباً فاعلاً في البيئة الدولية، بما يجعلها قادرة على مواجهة التحديات المتنوعة.

٣- التوافق مع الأهداف الأممية للتنمية المستدامة ما بعد ٢٠١٥، ومع استراتيجية التنمية المهنية المستدامة لإفريقيا ٢٠٣٦.

٤- تحقيق طموحات الشعب المصري، وتحسين مستوى معيشته، ورفع كفاءة الخدمات التي تمس حياته اليومية.

٥- تمكين المجتمع المدني، والبرلمان من متابعة ومراقبة تنفيذ الاستراتيجية، من خلال تحديد أهداف واضحة ومؤشرات قياس أداء ومستهدفات كمية، وبرامج ومشروعات يتم تنفيذها في إطار زمني معروف.

وفي ضوء ما سبق نجد أن مصر الجديدة بعد ٢٠١١، وبعد التحديات المتلاحقة التي أحاطت بمصر، يجب أن تكون هناك ضرورة ملحة للتأكيد على المفهوم التنموي الشامل والمستدام، لتحقيق أكبر قدر من الاستقرار السياسي، والاقتصادي، والأمني، وخصوصاً بالمناطق الحدودية، والعمل على تشجيع إقامة مجتمعات عمرانية إنتاجية متكاملة، تتناسب مع طبيعة كل منطقة (رأفت، ٢٠١٧: ١٠).

وفي ضوء ما تعرضت له الدراسة الحالية من إطار نظري والوقوف على عديد من المشكلات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية، فإنه من الضروري الاسترشاد برؤية مصر ٢٠٣٠ في التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية، خاصة في ظل الاهتمام الواضح من الدولة بتحقيق جودة النظام التعليمي علي اعتبار أن المعلم يعد من العناصر الفعالة في الوصول للهدف المنشود، فنجاح

العملية التعليمية تتوقف علي امتلاك المعلم للمهارات والخبرات التربوية المختلفة، فمخرجات التعليم ونواتجه مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بقوة إعداد المعلم وتنميته مهنيًا.

الإطار الميداني للدراسة:

أولاً: أهداف الإطار الميداني للدراسة

هدف الإطار الميداني للدراسة إلى التعرف علي:

١. معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية بمحافظة الدقهلية.
٢. متطلبات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية بمحافظة الدقهلية.

ثانياً: عينة ومجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة الحالية في معلمي المعاهد الأزهرية الإعدادية والثانوية بمحافظة الدقهلية، وقد تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة لإجراء مقابلة معهم تكونت هذه العينة من:

- ١- عدد (١٥) معلم من المرحلة الإعدادية.
- ٢- عدد (١٤) معلم من المرحلة الثانوية.
- ٣- عدد (٤) موجه شرعي، (٦) موجه ثقافي.
- ٤- عدد (١) مدير إدارة التدريب بمنطقة الدقهلية الأزهرية.

ثالثاً: إعداد أداة الدراسة

بعد الاطلاع على البحوث والدراسات التربوية المرتبطة بالتنمية المهنية للمعلمين، وبعد الاطلاع على عديد من الأدوات المستخدمة في مثل هذه الأبحاث، تم إعداد مقابلة مفتوحة كأداة لجمع البيانات، وذلك للتعرف علي:

- ١- معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية بمحافظة الدقهلية.
- ٢- متطلبات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية بمحافظة الدقهلية.

وقد وجهت المقابلة في صورتها النهائية لأفراد العينة، لشرح الهدف من البحث أثناء المقابلة، والاستفادة من آرائهم وتوجيهاتهم في هذا المجال، وتم تطبيق الأداة في صورتها النهائية على عينة البحث، وكان المطلوب من أفراد العينة الإجابة عن الأسئلة المطروحة عليهم أثناء المقابلة، وفيما يلي عرض أسئلة المقابلة، وهي:

- ١- ما هي معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية بمحافظة الدقهلية؟
 ٢- ما هي متطلبات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية بمحافظة الدقهلية؟
 وجاءت نتائج تحليل المقابلات كالآتي:

السؤال الأول: ما هي معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية بمحافظة الدقهلية؟

اتفقت آراء العينة على ما يلي:

١. عدم مواكبة التطورات الحديثة في مجال إعداد المعلم.
٢. ضعف الحافز تجاه التطوير الذاتي.
٣. ضعف الحوافز المالية.
٤. قلة برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين نظراً لضعف توافر الإمكانيات المادية اللازمة.
٥. الدورات التدريبية تكون في وقت الدراسة.
٦. أماكن عقد الدورات التدريبية غير مناسبة لتدريب المعلمين من حيث التجهيزات، كما أنها بعيدة عن مكان عملهم وإقامتهم ولا يوجد بدل انتقال مادي.
٧. قلة توافر الوسائل والتقنيات الحديثة اللازمة لتحقيق برامج التنمية المهنية.
٨. جمود النظام التعليمي في مصر.
٩. جمود المناهج والمقررات الدراسية وتركيزها على الجانب المعرفي فقط.
١٠. بعض المدربين غير متخصصين في تقديم البرامج المهنية المقدمة للمعلمين.
١١. الوقت المخصص للمعلم المراد تأهيله وتدريبه أثناء الخدمة غير كاف، فهو يكون مشتتاً بين عمله الأساسي وبين متطلبات برامج التدريب.
١٢. نظام وخطة التدريب أثناء الخدمة غير واضح، بل يتم التدريب بطريقة عشوائية.
١٣. ضعف مستوي برامج التنمية المهنية ذاتها.

١٤. عدم رغبة بعض المعلمين في الترقى لوظائف اعلي أكثر مسئولية وأقل عائد، نظراً لربط التدريب بالترقية.
١٥. الافتقار إلى قيادة قوية.
١٦. غياب الرؤية المستقبلية.
١٧. ضعف الرغبة في العمل الجماعي.

السؤال الثاني: ما هي متطلبات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية بمحافظة الدقهلية؟

وانفقت آراء أفراد العينة على مجموعة من المتطلبات تشمل مكونات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية، لتطوير البرامج التدريبية في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، من خلال ما يلي:

(١) متطلبات تتعلق بالمعلم (المتدرب)، وتشمل:

١. تحديد المعلمين ومستوياتهم المعرفية والمهارات التي يجب أن يمتلكونها وتحديد اتجاهاتهم التدريبية.
٢. مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين.
٣. إجراء مسح شامل للحاجات المهنية للمعلمين سواء الأكاديمية منها، أو التربوية، أو الثقافية.
٤. تحديد المعارف والمهارات المطلوبة لدي المعلمين.
٥. ضرورة تحفيز المعلم وإثارة دافعيته كي ينمي ذاته مهنيًا، مع مراعاة احتياجاته الفعلية.
٦. تحديد تأثير العوامل المؤثرة في نجاح برامج التنمية المهنية، كعامل العمر الزمني، وتخصص المعلمين، والمهارات والخبرات لديهم، لتحديد مدى مناسبة برامج التنمية المهنية لهم.

(٢) متطلبات تتعلق بالمدرّب، وتشمل:

١. الاستعانة بكفاءات علمية متخصصة في مجال التنمية المهنية لإثراء التدريبات وتجويدها.

٢. الاستعانة بمدربين مؤهلين قادرين على إحداث تنمية مهنية للمعلمين، بالإضافة إلى توفير أساليب ووسائل التنمية المهنية الملائمة لطبيعة البرنامج وأهدافه.

٣. نشر الوعي بين القائمين على برامج التنمية المهنية وشيوخ المعاهد والموجهين والمعلمين وتوعيتهم بأهمية التنمية المهنية للمعلم لتحقيق بيئة عمل إيجابية.

(٣) متطلبات تتعلق بالتمويل، وتشمل:

١. تهيئة بيئة تدريبية مناسبة لتنفيذ برامج للتنمية المهنية، وتوفير سبل دعمها من وسائل وأدوات وتقنيات.

٢. تزويد المعلمين بأحدث التقنيات المعاصرة لمواكبة متغيرات العصر ذات الصلة بأدائه المهني وتفعيل استخدامها أثناء اليوم الدراسي لإثراء دوره المهني.

٣. استحداث قاعات متطورة تواكب تطوير المناهج المستحدثة.

٤. توفير خطوط الإنترنت في المعاهد بمختلف مراحلها لتيسير الاستفادة من العلوم والمعارف المتوافرة بالمواقع الإلكترونية المختلفة كبنك المعرفة.

(٤) متطلبات تتعلق بالجهات المسؤولة عن منظومة التنمية المهنية، وتشمل:

١. منح الأزهر الشريف شهادات معترف بها في أي دولة بالعالم للمعلمين المتدربين ببرامج التنمية المهنية المختلفة، وليس مجرد إخلاء طرف دال على حضور واجتياز التدريب.

٢. تصميم برامج التنمية المهنية في ضوء الاحتياجات الفعلية لمعلمي المعاهد الأزهرية ورؤية مصر ٢٠٣٠.

٣. ضرورة مراعاة التنوع في برامج التنمية المهنية التي تقدم لمعلمي المعاهد الأزهرية.

٤. توعية المعلمين وخاصة الجدد منهم بأنماط وأهداف التنمية المهنية وأهميتها، بما يسهم في تحقيق أهدافها.

٥. التخطيط لبرامج التنمية المهنية وتحديد المعايير والمؤشرات اللازمة مع مراعاة ما يلي:

- أ. وضوح أهداف برامج التنمية المهنية.
- ب. توافر الوقت الكافي والمكان الملائم لأداء البرنامج.
- ج. مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين من مهارات وقدرات ومعارف.
- د. وضع معايير إجرائية لقياس التمكن من الأداء.
١. تأسيس برامج التنمية المهنية بناءً على الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين.
٢. اعتبار الوقت الذي يمضيه المعلم في مختلف برامج التنمية المهنية جزءاً لا يتجزأ من أوقات العمل الرسمية.
٣. مراعاة اتفاق المستوي العلمي للمادة التدريسية مع مستوي قدرات المعلمين.
٤. مرونة برامج التنمية المهنية وواقعيتها، لكي تشبع رغبة المعلم وحاجاته الأكاديمية والمهنية.
٥. تدبير الموارد والاعتمادات المالية الخاصة بالبرامج التدريبية بمؤسسات التنمية المهنية وتحديد صور الإنفاق المطلوبة.
٦. التأكيد على مواكبة برامج التنمية المهنية للمستجدات العالمية.
٧. وضوح فلسفة وأهداف برامج التنمية المهنية لدى كلاً من المدرب والمتدرب.

توصيات الدراسة:

- في ضوء نتائج الدراسة وحدودها يمكن تقديم التوصيات والمقترحات التالية:
- (١) تشجيع المعلمين على القراءة الحرة باعتبارها وسيلة من أهم وسائل التنمية المهنية للمعلم معرفياً ومهارياً وثقافياً.
 - (٢) تحفيز المعلمين بالمعاهد الأزهرية على تكملة مسار الدراسات العليا، عن طريق تقديم الحوافز المادية والمعنوية، ومراعاة ظروف العمل والدراسة.
 - (٣) تشجيع المعلمين على أساليب التعليم الذاتي مدي الحياة، والاستفادة من خبرات الخبراء والمختصين والمعلمين القدامى باشتراكهم في دورات تنشيطية تتيح لهم التفاعل وتنمية مهاراتهم.

- ٤) مراعاة خطة التنمية المهنية لمتطلبات واحتياجات المعلمين وفي ضوء المتغيرات المحيطة.
- ٥) إدخال أنماط تدريبية جديدة تصل إلى أماكن عمل المعلمين أنفسهم حتى يمكن تقليل كلفة التنمية المهنية، وتشجيع العدد الأكبر من المعلمين على الانتظام في برامج التنمية المهنية.
- ٦) توفير أماكن للتدريب داخل المعاهد الأزهرية، بما يسهل عملية التنمية المهنية لدي المعلمين.
- ٧) ربط التنمية المهنية للمعلمين بحوافز مادية ومعنوية.
- ٨) توفير الدعم المادي لاستحداث قاعات لوحداث تدريب في كل إدارة تكون تابعة لإدارة التدريب الموجودة بكل منطقة أزهريّة.
- ٩) وضع معايير واضحة لاختيار المدربين ذات الكفاءة المهنية والأكاديمية.
- ١٠) عقد ورش عمل بشكل منتظم داخل المعاهد الأزهرية لتنمية قدرات المعلمين.
- ١١) ضرورة التعاون والتنسيق بين قطاع المعاهد الأزهرية وكلية التربية في تنظيم برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة.
- ١٢) اختيار المتدربين وفقاً للاحتياجات التدريبية، وبخاصة المعلمين الجدد بعد الانتهاء من إجراءات تعيينهم للإعداد لمهنة التدريس.
- ١٣) تدريب المعلمين الجدد على كافة الأنشطة التربوية التي يحتاجها المعلم مثل:
- أ. التدريب على المناهج وطرق تدريسها المختلفة والإرشاد التعليمي.
- ب. أساليب إدارة الصف.
- ج. التدريبات العملية على التكنولوجيا الحديثة.
- ١٤) ربط تقارير تقويم أداء المعلمين بحضور برامج التنمية المهنية والاستفادة منها.
- ١٥) إتاحة مبدأ تكافؤ الفرص بين المعلمين في المشاركة في برامج التنمية المهنية دون التقيد بشرط الأقدمية أو السن للمتدرب.
- ١٦) مراعاة ملائمة برامج التنمية المهنية لكل الظروف والأوضاع الجديدة التي تؤهل للقيام بالمهام التعليمية المتزايدة ومحاولة إنتاج المعرفة.

المراجع:

- البدائية، صفاء يوسف (٢٠١٥). التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في محافظة الطفيلة وعلاقتها بالتجديد الوظيفي من وجهة نظر مديرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة.
- الجمال، رانيا عبد المعز (٢٠١٠). التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة، المؤتمر السادس بعنوان "التنمية المهنية المستدامة للمعلم"، كلية التربية، جامعة القاهرة.
- الخباز، جمال محمود (٢٠٠٣). الاتجاهات العالمية المعاصرة في التنمية المهنية للمعلمين في التعليم قبل الجامعي، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر.
- الزائدي، أحمد بن محمد؛ أحمد، أشرف السعيد (٢٠١٥). التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الثانوي بمحافظة جدة في ضوء متطلبات معايير الاعتماد المهني، مجلة مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، ع ٩٤، مج ٢٢، ص ص ٣٣١ - ٤٥٨.
- السرجماني، عزة محمود (٢٠٢٠). القيادة المدرسية ونظم التعليم في المدارس المصرية اليابانية ودورها في تحسين جودة التعليم وفق أهداف الخطة الاستراتيجية للتنمية المستدامة ٢٠٣٠، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، مركز تطوير التعليم الجامعي، كلية التربية، جامعة عين شمس، ع ٤٩.
- العلواني، سالم محمد سليم (٢٠١٠). التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية في ضوء خبرات بعض الدول، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس.
- الفرح، وجيه (٢٠٠٦). أساسيات التنمية المهنية للمعلمين، دار الوراق للخدمات الحديثة.
- الوحش، هالة مختار (٢٠١٠). التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في إطار برنامج التأهيل التربوي، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ع ١١، ج ٢.
- جمعه، محمد حسن؛ عمري، عاشور أحمد (٢٠١٩). إعداد معلم الكبار وتأهيله لممارسات جديدة على ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، مركز تعليم الكبار، جامعة عين شمس، ع ٢٥.
- جمهورية مصر العربية (١٩٩٩). القانون رقم ١٠٣، لعام ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، القاهرة، ط ٤، مواد ٨٣، ٨٤.

حسب الله، مني مصطفى عبد الحليم (٢٠٢٠). استراتيجية مقترحة للتنمية المهنية لمعلمي مدارس التعليم العام في ضوء منجزات التعليم الإلكتروني، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمياط.

حسن، ماهر أحمد (٢٠١١). الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية للمعلم في عصر التدفق المعرفي، مجلة التربية، جامعة أسيوط، مجلد ٢٧، ع ٢، ج ٢.

خوج، فخرية محمد اسماعيل (٢٠١٥). أساليب ومجالات مراكز التدريب التربوي وتحقيق التنمية المهنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية، المؤتمر الخامس لإعداد المعلم، جامعة أم القرى، السعودية، مج ٢.

رأفت، شريف (٢٠١٧). التنمية الاقتصادية للمناطق الحدودية في مصر في ضوء الخبرات الدولية، مجلة بدائل، القاهرة، مركز الأهرام للدراسات السياسية والاستراتيجية، ع ٢٤.

ربيع، شيماء محمد (٢٠١٠). واقع برامج التنمية المهنية عن بعد لمعلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنيا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنيا.

زيدان، السيد محمد (٢٠١٨). التنمية المهنية للمعلم واتجاهاتها الحديثة سبيلنا لتطوير التعليم قبل الجامعي، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، ع ٢٤.

سعدون، دعاء محمد (٢٠١٢). تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي الخاص في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.

عبد الوهاب، هشام محمد (٢٠١٧). اسهامات في التعليم المهني والتقني والهندسي في العراق والأقطار العربية، الدار العربية للموسوعات، العراق.

عبد، محمد إبراهيم عبده (٢٠١٧). التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء الاتجاهات الحديثة، مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، مج ٢٥، ع ٢.

عسيري، مهدي بن مانع مهدي (٢٠١٧). أساليب التنمية ومعوقاتهما، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ع ١٨، مج ٧.

علي، أفراح محمد (٢٠١٠). تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين على ضوء معايير الجودة الشاملة، مجلة مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، ع ٦٣، مج ١٧.

محجوب، أيمن عبد المحسن (٢٠٠٥). الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين وتنميتهم مهنيًا في أمريكا، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.

- محفوظ، راندا رفعت محمد (٢٠١٧). دور كليات التربية في الإيفاء بمتطلبات التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الكفايات اللازمة للكادر الخاص للمعلمين، *مجلة الثقافة والتنمية، جمعية الثقافة من أجل التنمية*، ع ١١٤، مج ١٧، ج ٢، ص ص ٣٧-١٤٠.
- محمد، زينب إبراهيم علي (٢٠١٩). متطلبات تطوير منظومة التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بمحافظة الدقهلية في ضوء خبرات بعض الدول، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة.
- محمد، موسى السيد حسن (٢٠١٩). التنمية المهنية لأعضاء المجتمع المدرسي بمدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على ضوء معايير الجودة والاعتماد، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة.
- مرعي، معوض حسن إبراهيم (٢٠١٤). تقويم أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء أهدافها واستراتيجية مقترحة لتطويرها، *دراسات في التعليم الجامعي*، مصر، ع ٢٨، ص ص ٤٧١-٥٣٤.
- نصار، سامي محمد (٢٠٠٨). *قضايا تربوية في عصر العولمة وما بعد الحداثة*، الدار اللبنانية، القاهرة.
- نصر، محمد يوسف (٢٠٠٨). التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأزهرى قبل الجامعي في ضوء معايير الجودة والاعتماد، *مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر*، ع ١٣٤، ع ٢.
- وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري (٢٠١٨). *استراتيجية مصر للتنمية المستدامة- مصر ٢٠٣٠*، التوجهات العامة، القاهرة.
- يوسف، سلوى حلمي (٢٠٠٦). التنمية المهنية لمعلمات مدارس الفصل الواحد في ضوء المتغيرات المجتمعية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة بني سويف.
- Cook, (2009). Support Professional Development for Teachers Through Discussions on The Internet, A case study Of a Group of Teachers, *Journal of APA Professional Development*.
- Johnson, Clasquin (2016). Now and then Revisiting Early Childhood Teacher Reactions Curriculum Change, *South African Journal of Childhood Education*.
- Sertich, (2012). The effect of participation in professional development on Perceived change in teaching practice by Minnesota K-12 Physical education teachers PH.D. The University of North, Dakota.