



## معوقات التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية في محافظة دمياط

أحمد فرحات العجمي السعيد  
أخصائي المكتبة العامة  
بمديرية التربية والتعليم بدمياط

الأستاذ الدكتور / على صالح جوهر  
عميد كلية التربية النوعية (سابقاً)  
أستاذ التخطيط التربوي  
بكلية التربية جامعة دمياط

١٤٤٣ هـ / ٢٠٢١ م

## مستخلص البحث

هدف البحث الى القاء الضوء على أهمية التنمية المهنية للمعلمين عامة ولأخصائي المكتبات المدرسية خاصة وضرورتها الملحة في هذا العصر حيث الانفجار المعرفي المتسارع ، وتأتي أهمية البحث عن أهمية أخصائي المكتبة المدرسية ودوره في تفعيل المكتبة المدرسية في العملية التعليمية، ويعطي توضيحاً بأن التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية في محافظة دمياط من أهداف المكتبة المدرسية و هي أهداف المدرسة نفسها من خلال الخدمات والأنشطة التي تقدمها للمستفيدين، وبتسليط الضوء على المكتبة المدرسية وأخصائي المكتبة يوجد الكثير من المعوقات التي تعرقل سير عمل أخصائي المكتبة لتحقيق التنمية المهنية ، لأن من أهم أهداف المكتبة المدرسية أن تعمل على دعم ومساندة العملية التعليمية والتربوية في المدرسة.

واعتمد البحث على المنهج الميداني لتجميع البيانات الخاصة بموضوع البحث وتحليلها من خلال استمارة الاستبيان الموجه للعاملين بالمكتبات المدرسية

وكان من أهم النتائج التي توصل اليها البحث أن أخصائي المكتبة هو المسئول الأول عن توفير مصادر المعلومات وهي أهم الوظائف الأساسية للمكتبة المدرسية حيث ينبغي أن تقوم المكتبة بتوفير مصادر المعلومات الأساسية وتنظيمها فنياً لتيسر تداولها وهذا لا يتم الا من خلال أخصائي مكتبة مدرب ومحترف مهنيًا على الفهرسة والتصنيف للكتب ومصادر المعلومات والا انخفضت كفاءة الخدمات في المكتبة المدرسية، وأن قلة التدريب المهني لأخصائي المكتبات المدرسية في محافظة دمياط أدى إلى سوء تقديم الخدمات في معظم المكتبات المدرسية في محافظة دمياط. فالمكتبة المدرسية كي تقوم بدورها.

وأوصى البحث الى ضرورة إعطاء مزيد من الاهتمام للمكتبة المدرسية لتمثل دوراً أكبر في العملية التربوية وزيادة مخصصات المكتبات المدرسية من ميزانيه وزارة التربية والتعليم أو من أموال الأنشطة الدراسية مع ضرورة تعيين أخصائي مكتبة متخصص ومتفرغ لكل مكتبة مدرسية من متطلبات التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية في محافظة دمياط.

**الكلمات المفتاحية:** معوقات - التنمية المهنية - أخصائي المكتبة - المكتبات المدرسية

**Abstract**

The aim of the research is to shed light on the importance of professional development for teachers in general and for school librarians in particular and its urgent necessity in this era where the knowledge explosion is accelerating. In Damietta Governorate, one of the goals of the school library is the goals of the school itself through the services and activities it provides to the beneficiaries, and by highlighting the school library and the library specialist, there are many obstacles that impede the work of the librarian to achieve professional development, because one of the most important goals of the school library is to work on Supporting and supporting the educational and pedagogical process in the school.

The research relied on the field approach to collect and analyze data on the subject of research through a questionnaire addressed to school library workers.

One of the most important findings of the research was that the library specialist is primarily responsible for providing information sources, which are the most important basic functions of the school library, where the library should provide basic information sources and organize them technically to facilitate their circulation, and this can only be done through a trained and professionally professional library specialist on indexing And classification of books and information sources, otherwise the efficiency of services in the school library would decrease, and the lack of vocational training for school librarians in Damietta governorate led to poor service provision in most school libraries in Damietta Governorate. The school library does its job.

The research recommended the need to give more attention to the school library to play a greater role in the educational process and to increase the allocations of school libraries from the budget of the Ministry of Education or from the funds of academic activities, with the need to appoint a dedicated and full-time library specialist for each school library from the requirements of professional development for school librarians in Damietta Governorate.

**key words:** Obstacles - professional development - library specialist - school libraries

## مقدمة:

إذا كانت المدرسة مؤسسة تربوية أوجدها المجتمع لإعداد أفراده وتنشئتهم  
النشأة السليمة، فإن المكتبة المدرسية تعد من أهم مظاهر التقدم التي تتميز بها  
المدارس في عالمنا المعاصر ولم يعد هناك من يشك في أهمية المكتبة  
المدرسية، أو يقلل من قيمتها التربوية بعد أن أصبحت محوراً من المحاور  
الأساسية للمنهج المدرسي ومركزاً للمواد التعليمية التي يعتمد عليها في تحقيق  
أهدافها.

ويحق لأخصائي المكتبة (الأخصائي) بحكم موقعه الاستراتيجي في  
المدرسة أن يشارك غالبية العمليات التعليمية والتربوية، كما يقوم بالاتصال بكافة  
أفراد المجتمع المدرسي للمساعدة على النهوض بالعملية التعليمية / التعليمية،  
فالمكتبة بحكم دورها لها موقع فعال تعمل على ترجمة الأهداف التربوية  
والحقائق العلمية والفكرية واشباع هوايات المتعلمين من مختلف المجالات الثقافية  
والأدبية (العلي، 2001، ص 91).

فقد تأثر دور أخصائي المكتبة المدرسية بعد توافر وتزايد تقنيات حفظ  
ونقل المعلومات بل وأثر على طريقة إدارة المكتبة المدرسية لتتحول المكتبة من  
كونها مستودع للكتب وأداة لقضاء وقت فراغ الطلاب والمدرسين لتصبح أداة  
حديثه لتنمية قدرات ومهارات الطلاب ومصدراً من مصادر التعلم، وتحول  
أخصائي المكتبة المدرسية من كونه مدير مخزن للكتب إلى موجه ومستشار  
وداعم وميسر للمستفيدين لاستخدام المصادر الحديثة المرتبطة بالمنهج الدراسية.

إن التحول السريع في أنماط التعليم وطرائقه ووسائله وتقنياته يحتم على  
أخصائي المكتبة المدرسية أن يتطور ويغير من دوره التقليدي ويتطور وسائل  
اتصاله بالإدارة المدرسية والمعلمين والطلاب وقد ازدادت أعباء أخصائي

المكتبة المدرسية على وجه الخصوص بما يقدمه أخصائي المكتبة من خدمات ومهارات وتقنيات في عالم التكنولوجيا بما يعين المستخدمين على استخدام الحاسب الآلي وشبكات المعلومات، وبما يجعل المكتبة مواكبة للتوجهات التربوية الحديثة، ومتوافقة مع الاتجاهات العالمية في التعلم. (الفريح، 2004، ص 16).

ومن السابق يتبين أن أخصائي المكتبة المدرسية يواجه الكثير من التحديات مثل الانفجار المعرفي وتطور وتنوع مصادر المعلومات والعمل على الاستفادة من تلك المصادر و ابراز دورها فالمسؤولية الملقاة على عاتق أخصائي المكتبة المدرسية بحاجة إلى خطط من وزارة التربية والتعليم لتطوير المكتبة المدرسية والعمل على رفع مستوى أخصائي المكتبة وتنميته مهنياً، وتنتظر تعاوناً من المتعلمين والتربويين لتفعيل دور المكتبة المدرسية والأخصائي فإن لم تتضافر الجهود فسوف يعيق ذلك عمل أخصائي المكتبة المدرسية لتحقيق أهداف العملية التعليمية التي تسعى المكتبة المدرسية لإنجازها فكلما تطور التعلم ورفعت كفاءته الداخلية والخارجية برز دور المكتبة في الإسهام في تحقيق هذا التطور وذلك عن طريق خدماتها وأنشطتها المتنوعة.

### مشكلة الدراسة:

نظراً لموقع الباحث وعمله كأخصائي للمكتبة يرى الباحث بأن هناك العديد من المعوقات التي تواجه أخصائي المكتبات المدرسية فقد قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية وهي استبانة على عدد من أخصائي المكتبات المدرسية الحكومية والخاصة وطرح الباحث عليهم السؤال الآتي:

### ما المعوقات التي تواجه أخصائي المكتبات المدرسية في دمياط؟

وكانت الإجابات متفاوتة فقد تبين أن من أهم المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لأخصائي المكتبات بعضها منحصرة في: قلة الحوافز المادية، عدم

تعاون المعلمين معهم في إبراز دور المكتبة المدرسية، وعدم رؤية المحيط المدرسي لأخصائي المكتبة، واسناد مهام إدارية لهم من قبل المدرسة لا تمت بصلة بعملهم، وقلة الدورات التدريبية على المصادر التعليمية الحديثة مع قلة الميزانية المخصصة لها، والعمل بشكل شبه يومي بتنظيف المكتبة من الأتربة، وكل ذلك مما يشكل معوق وعقبة في سبيل تحقيق أهداف المكتبة المدرسية، وللتحقق من واقع العقبات التي يوجهها أخصائي المكتبات المدرسية الحكومية والخاصة في محافظة دمياط طرح الباحث السؤال الآتي:

**ما معوقات التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية في دمياط، وما سبل التغلب عليها؟**

وينفرد من هذا التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:

١. ما الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية، وما أهم مداخلها ومتطلباتها؟
٢. ما معوقات التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية في محافظة دمياط؟
٣. ما واقع التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية في محافظة دمياط؟
٤. ما أبرز الاحتياجات المهنية والوظيفية لأخصائي المكتبات المدرسية وأهم المقترحات لمواجهة معوقات التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية محافظة دمياط؟

### **أهداف الدراسة**

تهدف الدراسة الحالية إلى الوصول لمقترحات يمكن من خلالها التغلب على معوقات التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية في محافظة دمياط وذلك من خلال:

١. التعرف على مفهوم التنمية المهنية لأخصائى المكتبات المدرسية وأهم مداخلها ومتطلباتها.
٢. التعرف على المعوقات التي تواجه أخصائى المكتبات المدرسية محافظة دمياط والتي تحول دون تنميتهم مهنيًا.
٣. التعرف على واقع التنمية المهنية لأخصائى المكتبات المدرسية في محافظة دمياط.
٤. توضيح الاحتياجات المهنية والوظيفية لأخصائى المكتبات المدرسية في ضوء العصر الحديث، وتقديم المقترحات لمواجهة معوقات التنمية المهنية لأخصائى المكتبات المدرسية محافظة دمياط في ضوء ما تسفر عنه نتائج الدراسة في محاولة التغلب على معوقات التنمية المهنية لأخصائى المكتبات المدرسية في دمياط.

### أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في ناحيتين:

أولاً: الأهمية النظرية:

تكتسب الدراسة الحالية أهميتها من أهمية موضوع التنمية المهنية للمعلمين عامة ولأخصائى المكتبات المدرسية خاصة وضرورتها الملحة في هذا العصر حيث الانفجار المعرفي المتسارع بالإضافة إلى قلة الدراسات التي تناولت التنمية المهنية لأخصائى المكتبات المدرسية على حد علم الباحث.

وتأتى أهمية الدراسة عن أهمية أخصائى المكتبة المدرسية ودوره في تفعيل المكتبة المدرسية في العملية التعليمية، وتعطي توضيحاً بأنّ التنمية المهنية لأخصائى المكتبات المدرسية في محافظة دمياط من أهداف المكتبة المدرسية و هي أهداف المدرسة نفسها من خلال الخدمات والأنشطة التي تقدمها للمستفيدين،

وبتسليط الضوء على المكتبة المدرسية وأخصائي المكتبة يوجد الكثير من المعوقات التي تعرقل سير عمل أخصائي المكتبة لتحقيق التنمية المهنية ، فقد أشارت دراسة ( موسى ، 2007، ص١٤ ) من أهم أهداف المكتبة المدرسية فهي تعمل على دعم ومساندة العملية التعليمية والتربوية في المدرسة.

ويرى (عبد الشافي، ٢٠٠٥، ص٣٥) أن أهم الوظائف الأساسية للمكتبة المدرسية هي توفير مصادر المعلومات حيث ينبغي أن تقوم المكتبة بتوفير مصادر المعلومات الأساسية وتنظيمها فنياً لتيسر تداولها.

وهذا لا يتم الا من خلال أخصائي مكتبة مدرب ومحترف مهنيًا على الفهرسة والتصنيف للكتب ومصادر المعلومات والا انخفضت كفاءة الخدمات في المكتبة المدرسية، وأن قلة التدريب المهني لأخصائي المكتبات المدرسية في محافظة دمياط أدى إلى سوء تقديم الخدمات في معظم المكتبات المدرسية في محافظة دمياط. فالمكتبة المدرسية كي تقوم بدورها، على ضرورة إعطاء مزيد من الاهتمام لتمثل دوراً أكبر في العملية التربوية وزيادة مخصصات المكتبات المدرسية من ميزانيه وزارة التربية والتعليم أو من أموال الأنشطة الدراسية مع ضرورة تعيين أخصائي مكتبة متخصص ومتفرغ لكل مكتبة مدرسية من متطلبات التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية في محافظة دمياط.

### ثانياً: الأهمية التطبيقية:

١- تتعدد الجهات المستفيدة من نتائج الدراسة مثل مديري المدارس ووكلائهم ومسؤولي المكتبات المدرسية بالتربية والتعليم وأخصائي المكتبات المدرسية في المقام الأول.

٢- قد تنفيذ هذه الدراسة المسؤولين عن المكتبات المدرسية والعاملين بها في التعرف على المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لأخصائي المكتبات

المدرسية، والاعتبارات التي ينبغي مراعاتها للتغلب على تلك المعوقات، مما يساهم في تطوير العملية التعليمية.

٣- يؤمل أن يفيد هذا البحث القيادات التعليمية وصناع القرار عن طريق توجيه أنظارهم إلى معوقات التنمية المهنية لأخصائى المكتبات المدرسية.

٤- يقدم هذا البحث تصورا مقترحا للتنمية المهنية لأخصائى المكتبات المدرسية فى دمياط بما قد يؤدي لتحسين أوضاعهم والاستفادة منهم.

٥- قد تفيد هذه الدراسة أخصائى المكتبات المدرسية أنفسهم في سبيل تطوير النمو المهني لديهم، وصولاً إلى إعداد أخصائى مكتبات مدرسية مؤهلين وفقاً لمتطلبات العصر المتغيرة.

### حدود البحث:

١- الحد الموضوعي: تقتصر الدراسة في حدها الموضوعي على دراسة

معوقات التنمية المهنية لأخصائى المكتبات المدرسية فى دمياط.

٢- الحدود البشرية: وتضم أخصائى المكتبات المدرسية فى إدارة دمياط

التعليمية وإدارة دمياط الجديدة التعليمية فى محافظة دمياط.

٣- الحدود المكانية: وتضم المكتبات المدرسية فى إدارة دمياط التعليمية وإدارة

دمياط الجديدة التعليمية فى محافظة دمياط.

٤- الحدود الزمانية: تم تطبيق البحث فى المدارس فى الفترة الزمنية من

الفصل الأول للعام الدراسي(2021-2022) .

### إجراءات البحث:

تعتمد على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبانة تعد من أجل

الغرض.



### ١-مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من أخصائى المكتبات المدرسية فى إدارة دمياط التعليمية وإدارة دمياط الجديدة التعليمية فى محافظة دمياط

### ٢- عينة الدراسة:

كانت عينة البحث من أخصائى المكتبات المدرسية فى إدارة دمياط التعليمية وإدارة دمياط الجديدة التعليمية فى محافظة دمياط وتم اختيارها من بعض مدارس الادارات بطريقة عشوائية من مجتمع البحث.

### أداة البحث:

استخدم الباحث استبانة للتعرف على آراء أخصائى المكتبات المدرسية حول المعوقات التي تواجههم فى تحقيق التنمية المهنية كما عرض الباحث الاستبانة على المتخصصين والباحثين فى أصول التربية والمكتبات للتعرف على آرائهم حول بنود الاستبانة، والتأكد من صدق وثبات الاستبانة استخدم الأدوات الإحصائية المناسبة.

### الأساليب الإحصائية المستخدمة فى الدراسة:

#### استعان الباحث، بالآتي:

- ١- معامل الارتباط بين متغيرين (معامل بيرسون) لحساب ثبات الاستبيان.
- ٢- اختبار كا<sup>2</sup> لقياس الفروق بين آراء أخصائى المكتبات المدرسية فى المدارس حول معوقات التنمية المهنية لأخصائى المكتبات المدرسية.
- ٣- تحليل التباين الأحادي لقياس الفروق بين آراء أخصائى المكتبات المدرسية تبعاً لمتغيرات المرحلة التعليمية، والمؤهل، وسنوات الخدمة.

## مصطلحات الدراسة:

- ١- **المعوقات:** جاء في معجم الوجيز "بأن المعوقات من فعل عاقه عن الشيء- عوقا: منعه وشغله عنه فهو عائق عوق وعوائق ومعوقات" (مجمع اللغة العربية، 1990، ص 441). ويقصد الباحث بالمعوقات العقبات التي تواجه أخصائي المكتبات التي تحول دون تحقيق التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية.
- ٢- وهي العوامل السلبية التي تحول دون تحقيق التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية، وتشتمل على العوامل الشخصية والتنظيمية والمادية.

## التنمية المهنية: Professional Development

يمكن تعريف التنمية المهنية في هذه الدراسة على أنها: عملية مستمرة تستهدف رفع مستوى كفاءة المعلم وإكسابه المعارف والخبرات والمهارات والاتجاهات اللازمة لتطوير أدائه إلى الأفضل، من خلال مجموعة من البرامج والأنشطة والوسائل والسياسات والممارسات، والتي تقوم بها المؤسسات المعنية أو المعلم نفسه. (المنشاوي، ٢٠١١، ص ٦٩)

**أخصائي المكتبة:** "هو الشخص أو الموظف الذي يعمل في المكتبة ولديه شهادة جامعية في تخصص علم المكتبات وخبرة ومعرفة جيدة في التعامل مع مواد المكتبة ونظمها المختلفة" (قاري، 2000، ص 183).

١- ويعرف أيضا "بأنه هو المسئول الأول عن إدارة المكتبة، بكافة أقسامها المختلفة، ويكون على وعي واتصال دائم بجمهور القراء، والمراجعين للمكتبة، وذلك من أجل تقديم أحسن الخدمات التربوية، ويجب أن تتوفر فيه بعض الشروط والمؤهلات الضرورية مثل شهادة اختصاص في علم المكتبات" (حسن، 1991، ص 125).

٢- ومن خلال التعريفات حول أخصائي المكتبة يرى الباحث بأن أخصائي المكتبة هو الشخص أو الموظف المختص والمناسب لإدارة المكتبة المدرسية ويساهم مساهمة فاعلة في مساعدة الطلاب والمعلمين، ويعمل أيضا على تحقيق أهداف المكتبة المدرسية التي هي جزء من الأهداف التربوية العامة.

٣- المكتبة المدرسية: "هي تلك المكتبة التي تلحق بالمدارس سواء الابتدائية أو المتوسطة أو الثانوية، ويشرف على إدارتها وتقديم خدماتها أخصائي لها، وتهدف إلى خدمة المجتمع المدرسي المكون من الطلاب والمدرسين" (العلي، 2001، ص64).

وتعرف أيضاً "بأنها المجموعات المنظمة من مواد مطبوعة ومواد غير مطبوعة أي (مصادر المعلومات) الموجودة في مكان واحد داخل المدرسة تحت إشراف فني متخصص" (العلي، 1993، ص56).

ويرى الباحث بأن المكتبة المدرسية هي جزء من النظام المدرسي الذي يدور في فلك العملية التعليمية التربوية تهدف إلى خدمة المجتمع المدرسي المكون من الطلاب والمعلمين وينظر إليها أيضاً بأنها مكان ثقافي تروحي واستجمامي للنفس والذهن يرتاده الطلاب والمعلمين بعيداً عن ضغوط الدراسة والعمل.

### الدراسات السابقة

تم عرض الدراسات السابقة وفقاً للترتيب الزمني من الأقدم إلى الأحدث، وذلك على النحو التالي:

١- دراسة زيدان (٢٠١٨):

بعنوان: " التنمية المهنية للمعلم واتجاهاتها الحديثة سبيلنا لتطوير التعليم قبل الجامعي "

**الهدف:** هدفت الدراسة التعرف إلى التنمية المهنية للمعلم واتجاهاتها الحديثة لمواجهة تحديات العصر، فقد أضحت تطوير التعليم ضرورة لا مناص منها، باعتباره أيسر السبل لتحقيق نهضة حضارية عصرية شاملة في ظل عصر العولمة مما يمكن من مواجهة تحديات العصر ومجاراة التطور التكنولوجي.

**المنهج:** اعتمد البحث المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة وأهداف البحث.

**الأداة:** استبانة موجهة لأعضاء الإدارة المدرسية (مديرين- وكلاء) بمدارس التعليم قبل الجامعي.

**العينة:** طبقت على أعضاء الإدارة المدرسية (مديرين- وكلاء) بمدارس التعليم قبل الجامعي.

وتوصلت نتائجها: إلى إن المعلم من أهم مدخلات العملية التعليمية، والمحور الرئيسي لها، وبالتالي فإن تناول قضاياها، وتحديد أدوارها، وتقويم وتحديث أساليب إعدادها وتدريبه يسهم بلا شك في الإصلاح التربوي، لأنه المنفذ للسياسة التعليمية، ينفذها بوسائله المختلفة طرقه المتعددة، ويتوقف نجاحه في تنفيذ هذه السياسة على درجة إتقانه لهذه الطرق والوسائل جميعها .

٢- دراسة عبد السلام (٢٠١٩):

**بعنوان:** "تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية

للمعلم لتلبية متطلبات الترخيص في ضوء خبرات بعض الدول "

**الهدف:** هدفت إلى التعرف على التغيرات واتجاهات التطوير التي سادت الفكر التربوي المعاصر خلال السنوات الأخيرة، إلى إحداث نقلة نوعية في الفكر التربوي الحديث ومفاهيم التربية، مما أدى إلى إعادة النظر في دور مؤسسات التنمية المهنية، ومقوماتها المادية والبشرية في الوقت الحاضر.

**المنهج:** اعتمد البحث المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة وأهداف البحث  
**الأداة:** استبانة موجهة لأعضاء الإدارة المدرسية (مديرين- وكلاء) بمدارس  
التعليم قبل الجامعي.

**العينة:** طبقت على أعضاء الإدارة المدرسية (مديرين- وكلاء) بمدارس التعليم  
قبل الجامعي.

وتوصلت نتائجها إلى الاهتمام بعناصر العملية التعليمية والتي على رأسها المعلم؛  
إيماناً بأهمية هذه العناصر وضرورة رعايتها لإنجاح قطاع التعليم الذي ينعكس  
نجاحه على قطاعات عديدة بالمجتمع، وقد كان إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين  
استجابة لهذه الدعوات؛ بهدف الاهتمام والتطوير لهذا القطاع الحيوي، والتي تم  
إنشائها لتكون مسئولة عن عدة مهام وأهداف من شأنها النهوض بأحوال المعلمين  
وباقى أعضاء هيئة التعليم، ومعاونتهم على تحقيق أهداف العملية التعليمية بأعلى  
كفاءة ممكنة، ولتكون المعين والمرشد للمعلم في العديد من الأمور التي يحتاج  
فيها لمشورة أصحاب الخبرات التربوية. يتطلبها عصر التكنولوجيا والمعلومات.

٣-دراسة اوتومي، برستيچ وآخرون ( Utami, Prestridge & )  
:(Hamied,2019)

**بعنوان:** " التطوير المهني المستمر وتصورات المعلمين وممارساتهم - علاقة  
يمكن الدفاع عنها "

**الهدف:** هدفت الدراسة إلى إجراء بحث حول تأثيرات التطوير المهني المستمر  
(CPD) على التصورات والممارسات بشكل منفصل.

**المنهج:** اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة وأهداف البحث  
**الأداة:** دراسة الحالة والملاحظة والمقابلة مع المعلمين بمدارس التعليم قبل  
الجامعي.

**العينة:** طبقت على المعلمين بمدارس التعليم قبل الجامعي. وتوصلت نتائجها: إلى وجود علاقة جزئية بين مشاركة التطوير المهني المستمر ومواءمة تصورات المعلم وممارساته. على وجه التحديد، كجزء من التطوير المهني المستمر (CPD)، يعد الحماس المهني للمعلم مؤشراً على التوافق الوثيق في تصورات المعلم وممارساته. تشير الآثار المستمدة من هذه الدراسة إلى أن زيادة الوعي مطلوب لتعزيز الحماس المهني للمعلمين لأنه يؤدي إلى التوافق بين تصورات وممارسات التدريس الجيد.

٤- دراسة ميلر (Koukis, N., & Jimoyiannis, 2019):

**بعنوان:** " MOOC للتطوير المهني للمعلمين: استكشاف تصورات المعلمين وإنجازاتهم"

**الهدف:** هدفت الدراسة إلى إعداد تقرير تتعلق بدورة تدريبية مفتوحة على الإنترنت (MOOC) ، مصممة لدعم معلمي اللغة اليونانية في مدارس التعليم الثانوي في تنفيذ أنشطة الكتابة التعاونية باستخدام محرر مستندات Google (GDS) في فصولهم الدراسية. تم استخدام البيانات المسجلة من استطلاع ما بعد الاستقصاء للتحقيق في آراء المعلمين وتصوراتهم حول ميزات تصميم MOOC وإنجازاتهم الشخصية والنتائج الإجمالية لعملهم المهني وتطورهم.

**المنهج:** اعتمد البحث المنهج الوصفي المقارن لملائمته لطبيعة وأهداف البحث

**الأداة:** استبيان موجه للمعلمين بمدارس التعليم قبل الجامعي.

**العينة:** طبق على المعلمين بمدارس التعليم قبل الجامعي. وتوصلت نتائجها: قدم تحليل بيانات البحث أدلة داعمة على أن إطار التصميم كان فعالاً في تعزيز المشاركة النشطة للمعلمين وتفاعل الأقران ودعم وتطوير قدرات تصميم التعلم لدمج الكتابة التعاونية مع GD في فصولهم الدراسية.

أظهرت النتائج أن غالبية المشاركين تصوروا هذا MOOC كبيئة فعالة لتعزيز معرفتهم التربوية وممارسات الفصول الدراسية ودعم التطوير المهني المستمر.

٥- دراسة ضحاوى، (٢٠٢٠):

بعنوان: " التنمية المهنية للمعلمين في مصر بين الواقع والمأمول (تصور مقترح)"

الهدف: هدفت الدراسة التعرف على واقع التنمية المهنية للمعلمين في مصر وذلك من خلال عرض لمفهوم التنمية المهنية للمعلمين وأساليبها. والتعرض لواقع التنمية المهنية للمعلمين في مصر، من خلال التعرف على السياسات التعليمية. ثم الوقوف على المعوقات التي تواجه التنمية المهنية للمعلمين بشكل عام ثم عرض التحديات والمشكلات التي تواجه التنمية المهنية للمعلمين في مصر بشكل خاص .

المنهج: اعتمد البحث المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة وأهداف البحث.

الأداة: استبانة موجهة للمعلمين بمدارس التعليم قبل الجامعى.

العينة: طبقت على المعلمين بمدارس التعليم قبل الجامعى.

وتوصلت نتائجها: إلى عرض تصور مقترح لكيفية إحداث تنمية مهنية حقيقية للمعلمين في مصر وذلك من خلال مجموعة من الآليات التي اقترحها الباحث.

٦- دراسة بدرخان (٢٠٢٠):

بعنوان: " دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية

المهنية للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة ومعوقات ذلك "

الهدف: هدفت الدراسة إلى التعرف إلى دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة في ضوء

معايير الجودة ومعوقات ذلك تبعاً لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة.

**المنهج:** اعتمد البحث المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة وأهداف البحث.

**الأداة:** وقد تم بناء استبانة مكونة من (٣٧) فقرة، وزعت على عينة تكونت من (٢٠٤) معلماً ومعلمة.

**العينة:** تكونت من (٢٠٤) معلماً ومعلمة في المملكة الأردنية الهاشمية التحقوا ببرامج التنمية المهنية المنعقدة من قبل أكاديمية الملكة رانيا.

وتوصلت نتائجها: إلى أن دور معايير الجودة في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين تمثل في عقد دورات تدريبية مستمرة لمتابعة تطبيق وتنفيذ معايير الجودة في أداء المعلمين، في حين تمثل دور أكاديمية الملكة رانيا في تعزيز برامج التنمية المهنية في أثناء الخدمة في تشجيع المعلمين على تقبل المسؤولية عن نموهم المهني الموجه ذاتياً، وأن أبرز معوقات تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة تتمثل في ندرة تقديم الوزارة الحوافز للمعلمين.

٧- دراسة عطا (٢٠٢١):

بعنوان: " برامج التنمية المهنية للمعلمين في جمهورية الصين الشعبية وإمكانية الاستفادة منها في مصر "

**الهدف:** هدفت الدراسة إلى التعرف على الإطار النظري لبرامج التنمية المهنية للمعلمين في الأدبيات التربوية المعاصرة. التعرف على أهم ملامح برامج التنمية المهنية للمعلمين في جمهورية الصين الشعبية على ضوء القوى والعوامل الثقافية المؤثرة، الكشف عن الجهود الحالية لجمهورية مصر العربية في مجال برامج التنمية المهنية للمعلمين، التعرف على أهم جوانب الاستفادة من خبرة جمهورية الصين الشعبية في مجال برامج التنمية المهنية للمعلمين في تطوير برامج التنمية



المهنية للمعلمين في جمهورية مصر العربية على ضوء ظروف المجتمع المصري.

**المنهج:** واعتمد البحث الحالي على المنهج المقارن؛ من خلال استخدام أسلوب المنهج الوصفي المقارن؛ لدراسة حالة الخبرة الصينية في التنمية المهنية للمعلم، وتحليلها وتفسير عوامل تميزها في ضوء السياق الثقافي لدولة الصين.

**الأداة:** استبانة موجهة للمعلمين بمدارس التعليم قبل الجامعي.

**العينة:** طبقت على المعلمين بمدارس التعليم قبل الجامعي.

وتوصلت نتائجها: إلى أن في الصين، تحدد إصلاحات السياسة استدامة استراتيجيات التنمية المهنية للمعلمين والواجبات المرتبطة به، وبيئة السياسة التي تعمل فيها المدارس لها أيضاً تأثير إيجابي على الدعم المؤسسي لتعاون المعلمين فمديري المدارس في الصين، ملزمون بتهيئة الظروف المواتية لتعزيز التعلم المهني للمعلمين، وقد قدم البحث آليات مقترحة للتنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء دراسة وتحليل الخبرة الصينية.

٨- دراسة على (٢٠٢١):

**بعنوان: " دور الدراسات العليا التربوية في التنمية المهنية للمعلم في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة "**

**الهدف:** هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الدراسات العليا التربوية في التنمية المهنية للمعلم، والتغيير الناشئ على أداء المعلمين مهنيًا في ضوء التحاقهم ببرامج الدراسات العليا التربوية، ووضع تصور مقترح لتطوير برامج الدراسات العليا التربوية للارتقاء بالمعلم مهنيًا.

**المنهج:** واستخدم الباحث المنهج الوصفي.

**الأداة:** أداة البحث استبانة موجهة إلى المعلمين الحاصلين على برامج الدراسات العليا التربوية، متضمنة ثلاثة محاور.

**العينة:** عينة من المعلمين الحاصلين على برامج الدراسات العليا التربوية. وتوصلت نتائجها : إلى عدة نتائج منها : تمنح برامج الدراسات العليا التربوية فرصا للحصول على الوظائف القيادية، توجد عدة عوامل تؤثر في التنمية المهنية للمعلم منها ما يتعلق بالمعلم وطبيعة المهنة والسياسة التعليمية، الانفصال بين الجانب النظري لبرامج الدراسات العليا التربوية والجانب التطبيقي ، ضعف توظيف المعلم للمعارف والمهارات المكتسبة من برامج الدراسات العليا، وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بجملة من التوصيات: ربط برامج الدراسات العليا التربوية باحتياجات المجتمع، تفعيل الشراكة بين كليات التربية- الدراسات العليا التربوية -والمؤسسات التربوية بالمجتمع، تبسيط الإجراءات الإدارية الخاصة بالالتحاق بالدراسات العليا التربوية.

٩- دراسة ميخائيل (٢٠٢١):

**بعنوان: "التنمية المهنية للمعلمين في ضوء مجتمعات الممارسة بالولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا وإمكان الإفادة منها في مصر.**

**الهدف:** هدفت الدراسة إلى الاستفادة من تطبيقات مجتمعات الممارسة بالولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا؛ لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين في مصر بما يتماشى مع طبيعة المجتمع المصري.

**المنهج:** واستخدمت الدراسة الحالية المنهج المقارن لملائمته لطبيعة وأهداف البحث

**الأداة:** استبانة موجهة للمعلمين بمدارس التعليم قبل الجامعي.

**العينة:** طبقت على المعلمين بمدارس التعليم قبل الجامعي.  
**وتوصلت نتائجها:** إلى أبرز ملامح تطبيقات مجتمعات الممارسة؛ لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا، تلا ذلك التحليل المقارنة لبيان أوجه الشبه والاختلاف، وإبراز الجهود المصرية المبذولة؛ لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين في ضوء مجتمعات الممارسة، واشتملت الخطوة الأخيرة على النتائج والإجراءات المقترحة.

### تعليق على الدراسات السابقة:

يتضح من الدراسات السابقة سواء العربية منها أو الأجنبية أنها قد عكست لنا اهتماماً كبيراً بالتنمية المهنية للمعلمين عامة لأخصائي المكتبات المدرسية خاصة، وبضرورة تطوير برامج التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية، ويمكن إجمال جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة في الدراسة الحالية فيما يلي:

١. أن نقطة انطلاق الدراسة الحالية يبرزها كثير من توصيات الدراسات السابقة فقد أشار بعضها إلى أهمية التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية، وأن هناك معوقات كثيرة تواجه التنمية المهنية ويجب دراستها ومدى تأثيرها حتى نستطيع علاجها، ومن تلك الدراسات: (دراسة زيدان (٢٠١٨)، دراسة عبد السلام (٢٠١٩)، دراسة على (٢٠٢١)، (Utami, Prestridge & Hamied, 2019).

٢. أفادت بعض الدراسات الحالية في توضيح مفهوم التنمية المهنية وأهم مداخلها ومتطلباتها ومن تلك الدراسات: (دراسة ضحاوى (٢٠٢٠)، دراسة بدرخان (٢٠٢٠)، دراسة أبو شاويش (٢٠٢٠)، (Koukis, N., & Jimoyiannis, 2019 ,

٣. أفادت بعض الدراسات الحالية في التعرف على بعض المعوقات التي تواجه لأخصائي المكتبات المدرسية وتحول دون تنميتهم مهنيًا، ومن تلك

الدراسات: دراسة عطا (٢٠٢١)، دراسة ميخائيل (٢٠٢١)، دراسة على (٢٠٢١)، وكانت هذه الدراسات من بين المصادر التي تم الاستناد إليها في بناء أداة الدراسة الميدانية.

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تسعى إلى التعمق في دراسة معوقات التنمية المهنية لأخصائى المكتبات المدرسية وسبل التغلب عليها، وتختلف أيضاً في تناولها أخصائى المكتبات المدرسية في دمياط، حيث إن معظم الدراسات السابقة اهتمت بالمعلمين فقط.

## ثانياً: الإطار النظري للبحث

### مفهوم التنمية المهنية:

ينتمي مفهوم التنمية المهنية والمفاهيم المرتبطة به إلى فلسفة ومبادئ التربية المستمرة والتعلم الذاتي، وتستند التربية المستمرة إلى معنى التغيير وما يتصف به من السرعة والاستمرارية وما يتضمنه من جوانب مختلفة.

وتتعدد التعريفات التي تناولت مفهوم التنمية المهنية، ومن أهم هذه التعريفات:

١- هي عملية نمو مستمرة وشاملة وطويلة المدى تهدف إلى تطوير أخصائى المكتبة، وتحسين كفاءاته المهنية وأدائه، من أجل تحسين العملية التعليمية، وذلك من خلال البرامج والأنشطة المتاحة له داخل وخارج المدرسة، على أن تتاح له الفرصة لتنمية نفسه بنفسه، وذلك من خلال تقويمه لذاته وتأمل أعماله. (مدبولي، ٢٠٠٢، ص ٧٩).

٢- هي تلك العملية التي تستهدف تحقيق أربعة أهداف هي:

١. إضافة معارف مهنية جديدة لأخصائى المكتبات.

٢. تنمية المهارات المهنية لأخصائى المكتبات.

٣. تنمية وتأکید القيم المهنية الداعمة لسلوك لأخصائى المكتبات.

٤. تمكين أخصائي المكتبات من تقديم الخدمة لطلابهم. (Glover, D. & Law, S. 1996, p2)

هي نشاط مستمر يركز على أخصائي المكتبة من أجل تحقيق تغيير هادف في معارفه ومهارته وقدراته لمقابلة احتياجات محددة في الوضع الراهن والمستقبلي في ضوء متطلبات عمل أخصائي المكتبة الحالية والمستقبلية. (عبد العليم، ٢٠٠٨، ص ٢٧).

هي نوع من التربية المستمرة لأخصائي المكتبات والتي تتم وفق برنامج مخطط ومنظم لتزويدهم بخبرات تتعلق بالجوانب الأكاديمية التي تخصصوا في تقديمها والجوانب التربوية التي تتعلق بطرق ومهارات التوصل والتفاعل مع الطلاب وتقويم التعلم، وجمع الخبرات التي تؤدي إلى رفع مستواهم وزيادة كفاياتهم في العمل. (ضحاوي وعبد العظيم، ٢٠٠٩، ص ٣٩).

هي عملية مقصودة تتم من قبل منظمات ومؤسسات تربوية وتعليمية تعمل على وضع برامجها من أجل زيادة النمو المهني لأخصائي المكتبة، فهي تتضمن مجموعة من الإجراءات المخططة والمنظمة، إلا أنه قد تحدث التنمية المهنية من قبل أخصائي المكتبة نفسه بدافع شخصي منه لتنمية نفسه، وهي العملية التي يتم فيها اغتنام المعلم للفرص المتاحة لتقدمه ونموه. (الطاهر، ٢٠١٠، ص ١٧).

هي عملية بنائية تشاركية متسمة مخطط لها بصورة منظمة قابلة للتنفيذ من أجل الارتقاء بمستوى أخصائي المكتبات من خلال إكسابهم المهارات اللازمة وتزويدهم بالمعلومات وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديهم لتحسين مستوى التعليم والتعلم واستجابة للمتغيرات وحاجات المجتمع. (محمد، ٢٠١٠، ص ١٨٦).

هي عملية من التعليم المستمر والتي تتمثل في مجموعة من المبادرات التعليمية والتدريبية الرسمية وغير الرسمية التي يتم توفيرها لأخصائي المكتبة

نتيجة لبعض الظروف والتحديات التي تواجهه في عمله. (سيد والجمل، 2012، ص١٩٦).

هي تلك العملية المنهجية التي تهدف إلى رفع مستوى كفاءة أخصائي المكتبة وإكسابه المعارف والمهارات والقيم اللازمة لتطوير أدائه إلى الأفضل، من خلال مجموعة من السياسات والبرامج والممارسات. (سعود، ٢٠١٤، ص ٨).

باستقراء التعريفات السابقة نجد أن معظمها يؤكد على أنها عملية مستمرة وشاملة وطويلة المدى تزود أخصائي المكتبات بالمعارف والمعلومات الحديثة والاتجاهات والقيم والسلوكيات والمهارات التي تساعدهم على الإنجاز وتحقيق جودة الأداء.

لذلك نجد أن مفهوم التنمية المهنية يتسع ليشمل كل محاولة تسهم في أداء أخصائي المكتبات لأدوارهم بصورة أفضل على مدار مسارهم الوظيفي وحتى تقاعدهم، كما يتسع ليشمل المجال التخصصي والثقافي والتربوي وغيره وبشكل مستمر.

وفي ضوء ما سبق سوف تأخذ الدراسة بالتعريف التالي للتنمية المهنية:

عملية مستمرة تستهدف رفع مستوى كفاءة أخصائي المكتبة وإكسابه المعارف والخبرات والمهارات والاتجاهات اللازمة لتطوير أدائه إلى الأفضل، من خلال مجموعة من البرامج والأنشطة والوسائل والسياسات والممارسات، والتي تقوم بها المؤسسات المعنية أو أخصائي المكتبة نفسه.

### مداخل التنمية المهنية:

تتعدد مداخل التنمية المهنية لأخصائي المكتبات، وإن كانت تدور جميعها حول فكرة واحدة وهي أن يتحول أخصائي المكتبات إلى متعلمين دائمي التعلم، فيتعلمون من المواقف والمشكلات حين يمارسون البحث الإجرائي (بحوث

الفعل)، ويتعلمون من شبكات المعلومات والمجلات التي تنشر الخبرات التربوية الناجحة، ويتعلمون من أنفسهم حين يتأملون ويفكرون في ممارستهم، ويتعلمون من زملائهم حين يلاحظون أداءهم، ويتعلمون من أولياء الأمور حين يناقشونهم ويستمعون لملاحظاتهم، وعلى ذلك فهناك العديد من مداخل التنمية المهنية منها:

١. مدخل البحث الإجرائي.

٢. مدخل التعلم الذاتي لأخصائي المكتبات.

٣. مدخل المدرسة كمجتمع تعلم.

١- البحث الإجرائي مدخلاً للتنمية المهنية:

تعد البحوث الإجرائية من أبرز الوسائل الحديثة للتنمية المهنية لأخصائي المكتبات، حيث يعد أخصائي المكتبات البحث لكي يتغلبون على ما يواجهونه من مشكلات ومعوقات أثناء العمل، وللتعرف على أسباب القصور التي تعترى ممارساتهم وأدائهم، مما يساعدهم على تحسين الممارسة والعمل على زيادة نجاحها باستمرار وهو الهدف الرئيس لإجراء البحوث الإجرائية. (المفرج وآخرون، ٢٠٠٧، ص ٢٣).

ويطلق على البحوث الإجرائية عدة مسميات أخرى منها البحوث الموقفية أو بحوث الفعل أبو بحوث الأداء، والتي يمكن وصفها بأنها منهجية من البحث التي تتابع وتواصل التغيير والفهم في نفس الوقت، وكذلك فهي منهجية متكاملة تربط أخصائي المكتبات بالمكتبات ومشكلات الطلاب وكذلك بمشكلات بيئة التعلم بشكل عام.

حيث يقوم أخصائي المكتبات في البحوث الإجرائية ببحث وتشخيص وعلاج مشكلات واقعية تعترضهم من خلال أسلوبين هما: (كحيل، ٢٠٠٤، ١٢٨)، (Mills, G., 2011. p66).

١. أسلوب فردي: حيث يقوم أخصائي المكتبة هنا بتصميم خطوات البحث وتطبيقه وتحليل النتائج للوصول إلى الحلول المناسبة لحل المشكلات التي يعالجها في البحث.

٢. أسلوب تعاوني: وهنا يتعاون أخصائي المكتبة ويشترك مع زملائه المعلمين لإيجاد حل لمشكلة معينة تعترضه في المدرسة، فهنا المشكلة تخص أكثر من معلم وكذلك أكثر من تخصص.

إن البحث الإجرائي يتمثل في أن يعاين أخصائي المكتبة ممارساته ويقرر تطويرها، وتطوير إستراتيجياته، ويحدد المشكلات التي تطرحها والأبعاد المرتبطة بها، ويقيم أدائه ويتخير الفعل الأكثر تناسباً، ويضع القرارات التي يتخذها موضوع التنفيذ من أجل إحداث التغيير، وبالتالي يصبح البحث الإجرائي مدخلاً من مداخل التنمية المهنية.

ويتميز البحث الإجرائي باعتباره مدخلاً للتنمية المهنية بعدد من المواصفات والخصائص منها ما يلي: (مدبولي، ٢٠٠٢، ص ١٣٣).

١- الدافعية الذاتية: بمعنى أن يكون الحافز لإجرائها نابعاً من أخصائي المكتبات نتيجة لإحساسهم بالمسئولية تجاه ممارساتهم، وإحساسهم بملكية تجربتهم وما ينتج عنها من نواتج وتطبيقات.

٢- النظامية المنهجية: بمعنى أن تمارس البحوث الإجرائية وفقاً لمنطق بحثي استقصائي سليم، ولكن بقدر من المرونة والابتكارية من قبل أخصائي المكتبات.

٣- التأمل الواعي: وهو الإطار الحاكم للبحوث الإجرائية، أي فهم أخصائي المكتبات لممارستهم القائمة وتأمل نتائجها وربطها بعواملها المحركة وتطويرها وتعديل ما وراءها من معارف نظرية واتخاذ القرارات المناسبة تجاهها.



٤- التناوب مع الممارسة: فالعلاقة بين الممارسة العملية والبحث الإجرائي علاقة جدلية تمكن من إجراء المزيد من البحث والمزيد من الممارسة، الأمر الذي يضيف على المعارف الناشئة سمات خاصة من أهمها التجديد والنسبية والاستدامة.

وفي ضوء ما سبق يتضح أن البحث الإجرائي يؤدي إلى الانخراط في التنمية المهنية أخصائى المكتبات، حيث يشعر أخصائى المكتبة بقدراته، وأنه مسئول عن تنمية نفسه مهنيًا حتى يحدث التغيير، فالتغيير الحقيقي يحدث عندما يستاء الفرد من عجز الطرق الحالية ويقدر المجالات التي تحتاج إلى تحسين وتطوير، وهنا يتخذ المعلم من مكان عمله معملًا لتنميته، ويعتبر أعماله هي المعلومات والبيانات التي يبحث على أساسها.

ولكن جدوى البحث الإجرائي لا تتحقق إلا إذا كان في بيئة ومناخ سليمين يتسمان بالتفهم والموضوعية والاستجابة لإدارة حقيقية للتغيير والتطوير والتحسين لفائدة الأفراد والمؤسسة، وأيضاً عند توافر الدعم من داخل المدرسة ومن خارجها. (الظاهر، ٢٠١٠، ص ١٠٩).

ولكن عندما ننظر إلى واقع تطبيق البحوث الإجرائية في مصر، نجد أنه غير مفعّل، وذلك للعديد من الأسباب أهمها: (ذكرى، ٢٠٠٣، ص ٥٥) -.

١- الافتقار إلى تشجيع المسؤولين أخصائى المكتبات لكي يبحثوا ويكتبوا عن ممارساتهم المهنية.

٢- اعتقاد بعض أخصائى المكتبات في كون البحث نشاط يقوم به باحثون محترفون من خارج المدرسة.

٣- طبيعة مهنة أخصائى المكتبات وما لها من متطلبات، لا تترك أخصائى المكتبات من الوقت والجهد ما يسمح لهم بإجراء البحوث.

٤- تهميش أخصائى المكتبات وافتقاد الثقة المهنية فيهم من جانب المسؤولين.

٥- عدم ملائمة مناهج البحث المتاحة لطرق عمل أخصائي المكتبات المهنية في المكتبة.

وعلى ذلك فإن أخصائي المكتبات يحتاجون إلى الدعم حتى ينظروا إلى أنفسهم كباحثين ويؤمنوا بأن ممارساتهم تستحق البحث، وذلك من خلال تشجيع أخصائي المكتبات على البحث والتجريب، عن طريق تنظيم دورات خاصة بالبحث العلمي وتقديم حوافز مادية ومعنوية أخصائي المكتبات المبدعين في هذا المجال، وكذلك إعداد نشرات توضح ماهية البحوث الإجرائية وأهميتها وطريقة التعامل معها.

## ٢- التعلم الذاتي كمدخل للتنمية المهنية:

التعلم الذاتي هو الأسلوب الذي يعتمد على نشاط المتعلم بمجهوده الذاتي الذي يتوافق مع سرعته وقدراته الخاصة وميوله مستخدماً في ذلك ما أسفرت عنه التكنولوجيا الحديثة كالمواد المبرمجة والحاسوب والتعليم الإلكتروني وغيرها، وذلك بهدف تحقيق أهداف تربوية منشودة. (الشربيني والطنطاوي، ٢٠٠٦، ص ٤٤).

إن للتعلم الذاتي أهمية كبيرة في تحقيق التنمية المهنية أخصائي المكتبات، حيث تعتمد على الرغبة الحقيقية النابعة من داخل أخصائي المكتبة لكي يطور نفسه بنفسه، فينمو نمواً منفرداً عن طريق مجهوداته الذاتية، فالدافع الداخلي للتعلم والاستزادة الذاتية من المعرفة واكتساب المهارات والخبرات كلها عوامل تزيد من قدرة الإنسان لكي ينمو مهنيًا واجتماعياً.

ويمكن لأخصائي المكتبة أن ينمي ذاتياً بطرق ووسائل متعددة، تسعى في مجملها إلى تحقيق النمو المهني، ومن الصعب الفصل بين هذه الوسائل لتشابكها وتداخلها ومن أهمها: القراءة الحرة، كتابة البحوث والتقارير، الدراسات العليا

والدراسات التكميلية، التعليم عن بعد، ووسائل الإعلام المختلفة. (الطاهر، ٢٠١٠، ص ٥٨).

ويفترض هذا المدخل في التنمية المهنية لأخصائي المكتبة وهو ذاتية أخصائي المكتبة توافر مجموعة من الخصائص في أخصائي المكتبة أهمها: التعامل مع مصادر المعرفة المختلفة، والقدرة على التقويم الذاتي، والدافعية نحو التعلم، والقدرة على اتخاذ القرار، وإتقان المهارات العملية، والتعامل مع تكنولوجيا التعليم. (سليمان وسعد، ٢٠٠٢، ص ٧٥).

وتعتبر التقنية الحديثة من المبادئ التي تسهم في نجاح برامج التنمية المهنية الذاتية، حيث يجب الاستفادة من التطور الهائل الذي حدث في مجال التقنيات الحديثة، وتوسيع قاعدة استخدام التكنولوجيا وتوظيفها في عمليات التدريب كالوسائط السمعية والبصرية والتلفزيونية والإذاعة والفيديو والحاسوب والمختبرات اللغوية ومختبرات التعليم المصغر والأجهزة والآلات التعليمية المختلفة، إضافة إلى تسجيل برامج التدريب والدورات التدريبية على أشرطة الفيديو أو أقراص مدمجة أو بثها عبر القنوات الفضائية وشبكة الإنترنت لتصل إلى أكبر شريحة من أخصائي المكتبات.

وهناك العديد من الخصائص الواجب توافرها في التقنيات الحديثة المستخدمة في برامج التنمية المهنية، تركز في جوهرها على امتلاك أخصائي المكتبة لمجموعة من المهارات المتعلقة بهذه التقنيات. (سليمان وسعد، ٢٠٠٢، ص ٧٦).

الأمر الذي يتطلب تأهيل أخصائي المكتبة وتمميته مهنيًا وبشكل مستمر في مجال التكنولوجيا التعليمية وعلى رأسها الحاسوب لما يملكه من إمكانات متطورة تسهم في تحسين وجودة الأداء المدرسي، هذا بالإضافة إلى التدريب على

استخدام شبكة الإنترنت، والتي تمثل نافذة متجددة لتقديم برامج وأنشطة التنمية المهنية لتطوير الأداء لأخصائي المكتبة.

ويتطلب ذلك تنمية مهارات أخصائي المكتبة على استخدام شبكة الإنترنت والتجول في الصفحات الإلكترونية، والبحث عن معلومات معينة من خلال محرركات البحث، ونقل الملفات، إلى جانب تدريب أخصائي المكتبة على تصميم وإنشاء المواقع على شبكة الإنترنت لنشر المعلومات والاستفادة من مصادر المعرفة المتاحة، ويمكن من خلال المواقع والمنديات أن يتم التواصل المباشر بين أخصائي المكتبة وتلاميذه، أو من خلال البريد الإلكتروني وبرامج المحادثة. (المفرج وآخرون، ٢٠٠٧، ص ٢٥).

ويشير الواقع إلى وجود العديد من المشكلات التي تعوق استخدام التعلم الذاتي كمدخل للتنمية المهنية لأخصائي المكتبة أهمها: (السيد، ١٩٩١، ص ٣١٥)، (سليم، 2002، ص ١٤١).

- ١- قصور برامج الإعداد في إكساب أخصائي المكتبات مهارات التعلم الذاتي وخاصة مهارات التعامل مع الأجهزة التكنولوجية الحديثة.
- ٢- عدم تشجيع البيئة المدرسية على انتشار مبادئ التعلم الذاتي لأخصائي المكتبة.
- ٣- قلة دخل أخصائي المكتبة وارتفاع أسعار المراجع العلمية.
- ٤- قلة توافر التقنيات الحديثة في المدارس بسبب نقص الأجهزة والإمكانيات والمراجع العلمية، وغياب مراكز مصادر التعلم المفتوحة في المدارس.
- ٥- كثرة الأعباء التدريسية والإدارية المفروضة على أخصائي المكتبة، مما يؤدي إلى عدم توافر الوقت اللازم للاطلاع على كل ما هو جديد في المادة العلمية.
- ٦- غياب الدور التربوي للمكتبة المدرسية في تهيئة فرص الاطلاع لأخصائي المكتبة.

٣- مدخل التنمية المهنية داخل المدرسة (المدرسة كمجتمع تعلم):

يرى هذا الاتجاه أهمية إعادة توطین لأخصائى المكتبة في المدرسة، وأن تكون المدرسة المكان الذي يتم فيه ومن خلاله النمو المهني لأخصائى المكتبة، فبعد أن كانت القاعدة أن يتدرب أخصائى المكتبة في مؤسسات خارج المدارس، انتقل التدريب إلى داخل المدرسة بهدف رفع كفاءة أخصائى المكتبة فيما يتعلق بالممارسات التربوية داخل المكتبة وتطوير أداء المدرسة ككل في عمليات التعليم والتعلم.

ويمثل مفهوم التنمية المهنية أو التدريب في المدرسة اتجاهاً تربوياً هاماً، لأنه يهتم بالتنمية المتكاملة والشاملة لجميع العاملين في المدرسة من أخصائى ومعلمين وإداريين، ولقد أثبتت الدراسات فاعلية عمليات التنمية والتدريب المباشر لأخصائى المكتبة بالمدرسة عن مثيلاتها التي تتم لمستويات أعلى في مواقع أخرى غير المدرسة، وأن التعامل مع المدرسة كوحدة للتدريب تكون أكثر فاعلية من التعامل مع أخصائى المكتبات كأفراد وهذا ما تم الاستناد إليه لإنشاء وحدات التدريب والتفوييم بالمدارس. (محمود، ٢٠٠٤، ٣٦١).

لذلك تعتبر المدرسة مؤسسة مسؤولة عن التنمية المهنية للعاملين بها، حيث يعتبر أخصائى المكتبة وما يتعلق بنموه مهنيًا واحدًا من أهم مسؤوليات الإدارة المدرسية، وتهدف التنمية المهنية داخل المدرسة إلى:

(Thomas, 2000, p16)

- ١- تقدم التدريب الجيد لجميع العاملين بالمدرسة وعلى رأسهم أخصائى المكتبة.
- ٢- تنمية مهارات أخصائى المكتبات وإمدادهم بالمعارف والاتجاهات التي تساعد في تنمية طلابهم نفسياً واجتماعياً وثقافياً وتربوياً.

٣- مساعدة أخصائي المكتبات على مواجهة التحديات المستقبلية للمهنة بإمدادهم بكل ما هو جديد في المهنة.

٤- إكساب أخصائي المكتبات الخبرات والمهارات الإدارية اللازمة لاتخاذ القرارات السليمة وتمكينهم من المشاركة في عمليات الإصلاح التعليمي.

٥- تدريب أخصائي المكتبات على التكنولوجيا الحديثة مثل الكمبيوتر والإنترنت وأساليب توظيفها في العملية التعليمية.

ويمكن للمدرسة أن تحقق التنمية المهنية لأخصائي المكتبات بعدة وسائل أهمها: التدريب داخل المدرسة، والندوات والمؤتمرات، والاجتماعات وحلقات البحث، ومشاركة الزملاء، حيث تعتبر المدرسة مجتمع التعلم المهني الذي يعيش فيه أخصائي المكتبة ويمارس مهامه الوظيفية.

وهذا الاتجاه يعتبر من أفضل الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية لأخصائي المكتبات، حيث يقوم التدريب داخل المدرسة على أساس أنها مجتمعاً معلماً ومتعلماً في وقت واحد قادر على تحديد الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات، بحيث تحقق هذه البرامج الفائدة المرجوة وتلبيها، ولكي يتحقق ذلك لابد من توافر شروط معينة أهمها: (مدبولي، ٢٠٠٢، ٢٥)، (سيد والجمل، ٢٠١٢، ص٢٧).

١- أن يتواصل أخصائي المكتبات سوياً ويتحدثون حول ممارساتهم المهنية لإيجاد لغة مهنية مشتركة.

٢- أن يلاحظ أخصائي المكتبات ممارسات أقرانهم المهنية ويستفيدون من التغذية الراجعة فيما بينهم.

٣- أن يشترك أخصائي المكتبات سوياً في إعداد المواد التدريسية وتخطيطها وتقويمها.

٤- أن يتبادل أخصائى المكتبات سوياً تعليم بعضهم البعض فنيات ومهارات المكتبات.

لذا فيمكن أن تكون المدرسة مكاناً جيداً لممارسة أنشطة التنمية المهنية المختلفة، فهناك إدارة تقوم بدورها في تنمية مرؤوسيهها، كما يوجد زملاء قدامى متنوعو الخبرة، فضلاً عن زائري المدرسة من موجهين ومتابعين من جهات وتخصصات متعددة، كما توجد إمكانيات ومصادر مختلفة لممارسة أنشطة النمو المهني الذاتي مثل الإنترنت وأجهزة الحاسب الآلي وغيرها.

إلا أننا نجد أن واقع المدارس المصرية يشير إلى مجموعة من جوانب الضعف المرتبطة بتحويل المدارس إلى مجتمعات تعلم مهنية أهمها: غياب رؤية ورسالة مشتركة يؤمن بها جميع العاملين بالمدرسة، وسيادة ثقافة المركزية على مستوى المدرسة، وافتقاد المدارس المصرية إلى القيم الإيجابية مثل التعاون والثقة بين الأطراف المعنية، وضعف العمل الجماعي التعاوني بين أعضاء المجتمع المدرسي، وغياب الاتصال المفتوح مما يعوق تبادل المعلومات والمعارف والخبرات فيما بينهم، علاوة على تدني مستوى الثقافة التنظيمية السائدة بالمدرسة المصرية، والتي تتسم بالقيم الفردية التي تعوق العمل الجماعي وتبادل الأفكار والمعارف، وضعف إحساس المعلمين بالتمكين، وضعف الثقة المتبادلة بين المعلم وإدارة المدرسة وهذا بالتالى يؤثر على التنمية المهنية لأخصائى المكتبات المدرسية. (المهدي، ٢٠١٢، ص ٣٩٠).

### متطلبات التنمية المهنية:

تعد متطلبات التنمية المهنية لأخصائى المكتبات بمثابة العوامل المساعدة التي تعمل على الوصول إلى النتائج المطلوبة بسرعة وفاعلية، وكذلك يمكن اعتبارها بأنها الظروف المحيطة والمناخ اللازم لهذه العملية مثل ثقافة المدرسة وثقافة أخصائى المكتبات، وفيما يلي توضيح لبعض هذه المتطلبات.

## ١- توفير الوقت اللازم للتنمية المهنية لأخصائى المكتبات:

بعد الوقت أول متطلبات التنمية المهنية لأخصائى المكتبة، وأصبحت تنمية أخصائى المكتبة مهنيًا جزءاً أساسياً من عمله وعمل المدرسة كلها، لذا تسعى المجتمعات إلى توفير مساحة زمنية في جدول العمل اليومي للمدرسة لتعلم أخصائى المكتبة.

والسؤال الآن هو كيفية عمل ذلك دون تعطيل العمل بالمدرسة؟ تدعو بعض المنظمات التعليمية العالمية إلى تخصيص ربع وقت عمل أخصائى المكتبة على الأقل للدراسات المهنية والعمل التعاوني ولا يجب أن تكون أيام منفصلة عن ساعات العمل، ولكن يجب أن يصبح جزءاً لا يتجزأ عن عمل أخصائى المكتبة اليومي، وأكثر اتصالاً بتحسين تعلم أخصائى المكتبات. (سيد والجمل، ٢٠١٢، ص ٢٢٧)، حيث أشارت نتائج بعض الدراسات إلى أن إنتاجية أخصائى المكتبات المشاركين في أنشطة النمو المهني كانت ترتفع عندما تؤدي هذه الأنشطة في أوقات العمل الرسمية. (رفاعي، ٢٠٠٩، ص ٤٦).

## ٢- تحقيق نظام متميز للحوافز:

تعتبر الحوافز من المتطلبات الهامة لتنمية أخصائى المكتبة مهنيًا، فهي تولد لديه دافعية عالية ليقوم بجهود مخصصة تعمل على تطوير ممارساته للحصول على تلك الحوافز، لأن أخصائى المكتبة مهما كانت شخصيته يتطلع دائماً إلى الحوافز، وذلك لإحساسه بأن هذا العمل يقوم به ذو قيمة ويستحق المكافأة عليه. (أبو عطوان، ٢٠٠٢، ص ٢٤).

وتعد الحوافز أداة هامة لدفع أخصائى المكتبة نحو التعلم الذاتي، كما يمكن اعتبارها قوة دافعة للاستفادة القصوى من الفرص المقدمة، بشرط أن يصبح اجتياز الفرصة شرطاً للحصول على الحوافز.



وقد تكون هذه الحوافز مادية وقد تكون معنوية، وإذا ما استطاعت الإدارة أن تقدم هذه الحوافز على أساس من العدالة فإنها سوف تؤدي إلى شعور أخصائي المكتبات بالرضا والولاء للمؤسسة. (مدبولي، ٢٠٠٢، ص ٢٦٥).

### ٣- نشر ثقافة التنمية المهنية داخل المدرسة:

هذا المقوم يعتبر أكثر أهمية من المقومات السابقة، لأن مفهوم التنمية المهنية يقتضي توافر نوعية مختلفة من التفكير لدى أخصائي المكتبات، تختلف عن نوعية الأفكار والسلوكيات التقليدية، ولعل من أهمها: (ضحاوي وحسين، ٢٠٠٩، ص ٦٢).

١. تقبل ملاحظات الزملاء ونقدهم دون حساسية.
  ٢. الاستعداد للتخلي عن أساليب عمل غير ملائمة وإتباع أساليب جديدة.
  ٣. تبادل الخبرات الناجحة مع الآخرين وعدم إثبات الذات.
- وبالتالي تصبح المدرسة مجتمع تعلم، يوفر فرص تعلم للطلاب وأخصائي المكتبات والمعلمين والإداريين فالكمل في مجتمع التعلم يتعلم، والطلاب يكتشفون، وأخصائي المكتبات يعيدون فهم واكتشاف الأساليب التي يستخدمونها، ويتعلمون من خلال العمل وخبراتهم المباشرة واستشارة الزملاء وإجراء البحوث والدراسات، والتواصل مع أخصائي المكتبات خارج المدرسة من خلال الشبكات الإلكترونية.

إلا أن ما يغلب على الثقافة المدرسية السائدة اليوم في مدارسنا تلك التي تؤكد على العلاقات الهرمية بين العاملين فيها أو بينهم وبين المتعلمين، ولا تسمح تلك الثقافة بحكم تكوينها الهرمي ببناء ثقافة للتعلم، فالمناخ الاجتماعي غير المنظم مع عدم وجود أهداف واضحة يؤدي إلى فشل التنمية المهنية. (سيد والجمل، ٢٠١٢، ص ٢٢٧).

## ٤- تمكين أخصائي المكتبة:

يعد مصطلح تمكين أخصائي المكتبة أحد المفاتيح الهامة لتحسين المدرسة، ويتم هذا التمكين من خلال إكساب أخصائي المكتبة المعلومات التي تساعد على الاستقلال، وتحمل المسؤولية والتوجيه الذاتي نحو تحسين العملية التعليمية بالمدرسة. (الحر، ٢٠٠٣، ص١٧).

إن تمكين أخصائي المكتبة ليس شيئاً أو إجراءً ينفذ، بقدر ما هو ثقافة يجب نشرها في المدرسة، والعمل على ممارستها لتعميق قيمها وفكرها، ومن ثم توفير بيئة داعمة لإقامة مجتمع التعلم.

وتتعدد أبعاد تمكين أخصائي المكتبة، فيرى البعض أن تمكين أخصائي المكتبة مرتبط بسماع صوته، أي التعبير عن حاجاته واهتماماته بنفسه، ويرتبط ذلك بعدة أبعاد منها: المشاركة في اتخاذ القرار، وتفويض السلطة، والتشجيع على وضع الأهداف، والانضمام إلى فريق العمل، ويعمل تمكين أخصائي المكتبة على تنمية كفاياته المتعلقة بتحمل مسؤولية تنمية نفسه مهنيًا، وحل مشكلاته، وزيادة حماسه، والقدرة على الابتكار، وزيادة فعالية فرص التنمية المهنية المقدمة له. (كمال الدين، ٢٠١١، ص٢٧).

يتضح من خلال العرض السابق لأهم مداخل التنمية المهنية ومتطلباتها، وجود العديد من المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية المهنية الفعالة لأخصائي المكتبات، ويعرض الباحث فيما يلي واقع فرص التنمية المهنية المقدمة لأخصائي المكتبات المدرسية ومدى كفايتها.

## المعوقات التي تواجه أخصائي المكتبة المدرسية في محافظة دمياط:

يعتبر أخصائي المكتبة في أفضل مكان بمعرفة كل ما يتعلق بالمواد داخل المكتبة ومناسبتها للطلاب والمنهج والمدرسين ربما يعود بعض أسباب ضعف الطالب فيما يتعلق بالمكتبة المدرسية إلى أخصائي المكتبة نفسه، فبعض الأخصائيين تستغرقهم العديد من الأعمال الإدارية التي يكلفون بها مثل استلام الكتب وتسجيلها وختمها ووضعها على الأرفف ومتابعة الإحصائيات وعمليات الجرد وتنفيذ واستلام النشرات الإدارية وكذلك استغلال العديد من الإدارات المدرسية للأخصائيين في القيام بعمليات أخرى خارج نطاق تخصصهم، تستغرق هذه الأعمال بعض الأخصائيين خاصة في المكتبات التي ينقصها الأخصائي أو الأخصائي المساعد كما أن هناك مكتبات مغلقة لعدم توفر هؤلاء وكذلك عجز الأخصائي عن إنشاء علاقات قوية مع المدرسين والطلاب والإدارة كذلك تدني العمل الإعلامي الذي يقوم به الأخصائي ومن المعوقات التي تواجه أخصائي المكتبة:

- ١- الطغيان على العمليات التربوية المكتملة وفي مقدمتها أوجه نشاط المكتبة وجعلها ذات أهمية ثانوية، مما ينعكس على تقدير الأخصائي لذاته أو تقدير الآخرين ومنهم الطلاب له.
- ٢- سلم الترقى للوظائف الأعلى غير واضح بالنسبة لأخصائي المكتبات بالمقارنة مع زملائهم من المدرسين ورغم كثير من المشروعات التي وضعت لتحديد مسار ترقى الأخصائي فإن ثققتهم مهزوزة.
- ٣- تعتبر أعمال الامتحانات العامة تكليفاً رسمياً للمدرسين يعاقب من يتخلف عنه في حين لا يعترف بالأخصائي بحق العمل فيها باستثناء المحاولات الفردية لبعض الأخصائي الذين يقومون بجوانب معينة فقط من هذا النوع من العمل يمكن معالجة هذه المعوقات من خلال النقاط الآتية:

٤- زيادة عدد الأخصائي في المكتبات (خاصة الذكور) من المتخصصين لمواجهة عدد زيادة الطلاب.

٥- المساواة بين أخصائي المكتبات والمدرسين في الحوافز والدرجات المالية والأدبية.

٦- إعداد الأخصائي لكيفية التعامل مع الطلاب الضعاف والمتفوقين.

٧- عمل دورات تدريبية للأخصائي.

٨- تقديم أجهزة الحاسبات تعطي أهمية جيدة تكتسبها أي مؤسسة تستخدم الحاسبات في أعمالها وخاصة أخصائي المكتبة المدرسية يمكن له أن يكتسب قيمة جديدة من خلال ارتفاع مهاراته في التعامل مع الحاسوب وبالتالي يمكن أن يساعد ذلك في تغيير نظرة المجتمع له (العلي، عبد الهادي، 2002، ص ٣٩).

### لوائح العمل في قطاع المكتبات:

تنص لائحة العمل في القرار (٣٣٩ لسنة ٢٠٠٧) فقرة (٧) يدير المكتبة أخصائي متفرغ حاصل على مؤهل عال في المكتبات من خريجي أقسام المكتبات بالكليات المختلفة.

وخريجي كليات التربية (قسم المكتبات والمعلومات) وخريجي كلية الآداب بأقسامها المختلفة والحاصلين على دبلومات عليا في المكتبات مع إجتياز الدورات التدريبية اللازمة في مجال المكتبات يعاونه في ذلك اخصائي آخر أو أكثر بحيث يخصص اخصائي واحد لكل عشرين فصلا ويتبع مدير المدرسة كما يتبع توجيه المكتبات من الناحية الفنية.

## ثانياً: دراسة ميدانية للكشف عن معوقات التنمية المهنية لأخصائي

### المكاتب المدرسية في دمياط

سوف نتناول في هذا المحور عرضاً مفصلاً للجوانب المنهجية التي اتبناها في الدراسة الحالية، وإجراءاتها من حيث المنهج والمجتمع والعينة المستخدمة في الدراسة، وتوضيحاً للأدوات التي استخدمت في البحث من حيث بنائها ومحتوياتها وخواصها السيكو مترية من صدق وثبات، هذا بالإضافة إلى الخطوات الإجرائية لمراحل تنفيذ الدراسة، وأخيراً الأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة بيانات الدراسة.

#### 1- منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لأغراض هذه الدراسة، وذلك من خلال مراجعة وتحليل الأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة، ومراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة، بالإضافة إلى الجانب الميداني في هذه الدراسة، ومعرفة آراء أخصائي المكاتب المدرسية المتعلقة بمعوقات التنمية المهنية لأخصائي المكاتب المدرسية في دمياط.

#### أ- مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أخصائي المكاتب العاملين في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة دمياط للعام الدراسي 2021 \ 2022م، والبالغ عددهم الكلي (٤٦٢) أخصائي وأخصائية وفقاً لسجلات آخر (إحصائية ٢٠٢١) لمديرية التربية والتعليم بدمياط.

#### ب- عينة الدراسة:

اشتملت عينة الدراسة المتيسرة على (55) من أخصائي المكاتب العاملين بمحافظة دمياط، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من المدارس الحكومية والخاصة

من إدارة دمياط التعليمية وإدارة دمياط الجديدة التعليمية، بواقع (36) مدرسة حكومية، و(19) مدرسة خاصة،

وسوف يتم اختيار عينة عشوائية من أخصائي مكتبات من كل مكتبات إدارة دمياط التعليمية وإدارة دمياط الجديدة التعليمية في محافظة دمياط البالغ عددهم (١١٠) أخصائي مكتبة وفقاً لمعادلة حجم العينة وفقاً لقانون توماس ثيمسون:

$$n = \frac{NP(1-P)}{(N-1)\left(\frac{d}{Z_{1-\alpha/2}}\right)^2 + P(1-P)}$$

حيث أن:

١.  $n$  حجم العينة.
  ٢.  $N$  حجم المجتمع.
  ٣.  $d$  حد الخطأ المسموح به.
  ٤. القيمة الحرجة للتوزيع الطبيعي المعياري عند مستوى دلالة  $\alpha$ .
  ٥.  $P$  احتمال تحقق الصفة المدروسة في المجتمع.
- وعندما تكون  $P$  مجهولة يفضل ثيمسون أن تؤخذ:  $P=0.5$
- والجدول رقم (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لبعض المتغيرات.

جدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة أخصائى المكتبات المدرسية وفقاً للإدارة والنوع والمؤهل العلمي

الكلية %	الكلية		المؤهل العلمي						المدارس	الإدارة	
			أخرى		بكالوريوس		ليسانس				
			إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور			
40%	22	13	9	-	1	11	7	2	1	حكومية	دمياط
12.7%	7	3	4	1	-	1	3	1	1	خاصة	
25.4%	14	7	7	-	1	5	6	2	-	حكومية	دمياط
21.9%	12	6	6	1	2	4	4	1	-	خاصة	الجديدة
100%	55	29	26	2	4	21	20	6	2		الكلية

يتضح من الجدول السابق، بأن عدد أفراد عينة الدراسة الذين مؤهلاتهم العلمية ليسانسان بلغ (٨) أخصائى مكتبات، بواقع (٢) من الذكور، و(٦) من الإناث، ويشكلون ما نسبته (54.14%) من عدد أفراد العينة، كما بلغ عدد أفراد العينة الذين يحملون درجة البكالوريوس (41) فرداً، بواقع (20) من الذكور، و(21) من الإناث، ويشكلون ما نسبته (54.74%) من عدد افراد عينة الدراسة، أما فيما يتعلق بعدد افراد عينة الدراسة الذين يحملون درجة الماجستير والبالغ عددهم (6) افراد ، بواقع (٤) من الذكور، و(٢) من الإناث، فأنهم يشكلون ما نسبته (10.92%).

كما يتضح من نتائج الجدول أعلاه، بأن عدد افراد عينة الدراسة في إدارة دمياط بلغ (29) فردا وشكلوا ما نسبته (٥٢.٧%) من عدد افراد العينة بواقع (٤٠%) للمدارس الحكومية، و (١٢.٧%) للمدارس الخاصة، كما أشارت النتائج بأن عدد افراد عينة الدراسة في إدارة دمياط الجديدة بلغ (26) فردا وشكلوا ما نسبته (٤٧.٣%) من عدد افراد العينة بواقع (٢٥.٤%) للمدارس الحكومية، و (٢١.٩%) للمدارس الخاصة.

## ج- أداة الدراسة:

## الصدق:

١- صدق المحكمين: للتأكد من صدق المقياس، قام الباحث بعرض الاستبانة في صورته الأولية والمكون من المحور: معوقات تحقيق الأهداف المكتبة المدرسية وقد تضمن (10 فقرات). كما تم اختيار المحكمين من ذوي الخبرة الاختصاص في مجال المكتبات، وأصول التربية، للحكم على مدى ملائمة الفقرات إذا كانت الفقرات مناسبة أو غير مناسبة لمحاو الاستبانة، وكان عدد المحكمين (٥)

وقد تبين من ردود المحكمين تقاربا في وجهات النظر مع: زيادة فقرة واحدة في المحور الثاني من (١٠) إلى (١١) فقرة حول عدم تناسب المنهج الدراسي مع مصادر المكتبة وقد أجمع المحكمون على ملائمة معظم الفقرات وأصبح الاستبيان في صورته النهائية يتألف من (11 فقرة)، وفي ضوء آرائهم، ومقترحاتهم تم تعديل بعض الصياغات اللغوية المتعلقة بالفقرات، في ضوء آراء المحكمين تبعا لمقياس ليكرت الرباعي " موافق / موافق الى حد ما / غير موافق / غير موافق ابدا"

٢- صدق البناء الداخلي للمقياس: تم التأكد من صدق البناء الداخلي للأبعاد الفرعية المكونة للمقياس من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية بلغ عددها (12) فرداً من أخصائي المكتبات المدرسية العاملين في إدارة دمياط التعليمية بمحافظة دمياط في كل من المدارس الحكومية، والخاصة، بواقع (٩) أمناء مكتبات من المدارس الحكومية، و(٣) أمناء من المدارس الخاصة، وتم إيجاد معاملات ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)، للكشف عن العلاقة بين الأبعاد الفرعية لآراء أخصائي المكتبات بعضها مع



بعض من جهة، وارتباطها بالدرجة الكلية للأبعاد من جهة أخرى وكان عند  
(0.87).

وبناء على نتائج قيم معاملات الارتباط التي تم التوصل إليها والمتعلقة بأبعاد  
المقياس والمجموع الكلي للأبعاد، فإنه يمكن القول بأن المقياس الذي تم استخدامه  
في الدراسة الحالية يتمتع بدرجة صدق ملائمة لأغراض الدراسة الحالية.

د- الثبات:

#### ١- الثبات بمفهوم الاتساق الداخلي:

قام الباحث بالتأكد من ثبات المقياس بمفهوم الاتساق الداخلي باستخدام  
معامل ألفا كرونباخ، وذلك من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية بلغ عددها  
(12) فرداً من أخصائي المكتبات المدرسية العاملين في إدارة دمياط التعليمية  
بمحافظة دمياط في كل من المدارس الحكومية، والخاصة، بواقع (٩) أمناء  
مكتبات من المدارس الحكومية، و(٣) أمناء من المدارس الخاصة وكانت نتيجة  
معاملات الثبات عند (٠,٨٠) يبين نتائج معاملات الثبات.

أشارت النتائج بأن قيم معاملات الثبات لبعدها المقياس باستخدام معامل ألفا  
كرونباخ تراوحت ما بين (79.0 - 87.0)، بينما جاءت قيمة معامل الثبات  
للدرجة الكلية للمقياس (89.0)، وبناء على نتائج معاملات الثبات بمفهوم الاتساق  
الداخلي التي تم التوصل إليها باستخدام معامل ألفا كرونباخ، يتضح بأن المقياس  
يتمتع بدرجة ثبات عالية وتناسب أغراض هذه الدراسة.

#### ٢- الثبات بمفهوم الاستقرار

تم التأكد من ثبات المقياس بمفهوم الاستقرار (Test-Retest) من خلال  
تطبيق المقياس على عينة استطلاعية بلغ عددها (12) فرداً من أخصائي  
المكتبات المدرسية العاملين في إدارة دمياط التعليمية بمحافظة دمياط في كل من

المدارس الحكومية، والخاصة، بواقع (٩) أمناء مكتبات من المدارس الحكومية، و(٣) أمناء من المدارس الخاصة، ومن ثم تم إعادة تطبيق المقياس على العينة نفسها بفواصل زمني مقداره (12) يوماً، ومن ثم تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)، للكشف عن العلاقة الارتباطية بين التطبيقين الأول والثاني، يبين نتائج معامل الارتباط.

ويتضح بأن قيم معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية في مرتي التطبيق تراوحت ما بين (٠.٨٤-٠.٩٢) وجميعها دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة ثبات مرتفعة تعد مناسبة لأغراض الدراسة.

### ٣- نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها وتفسيرها:

للتحقق من النتائج المتعلقة بمعوقات التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية في دمياط، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء أخصائي المكتبات المتعلقة بمعوقات التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية في دمياط في كل من إدارة دمياط التعليمية وإدارة دمياط الجديدة بمحافظة دمياط، وللتثبت من مدى دلالة الفروق بين متوسط آراء أخصائي المكتبات، تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة -Independent Sample t test والجدول رقم (٢) يبين نتائج التحليل.

جدول (٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" لدلالة الفروق بين متوسط آراء أخصائي المكتبات المدرسية المتعلقة بمعوقات التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية في دمياط

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	إدارة دمياط الجديدة (ن=٢٦)		إدارة دمياط (ن=٢٩)		معوقات تحقيق أهداف المكتبة المدرسية
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.574	0.566	0.66	2.04	0.64	2.14	القيام بالأعمال والمسئوليات المرتبطة في مجال عملي
0.362	0.920	0.69	1.65	0.69	1.48	الميزانية والمخصصات المالية المخصصة للمكتبة كافية
0.906	0.119	0.65	1.88	0.74	1.86	تعاون المعلمين مع أخصائي المكتبة في إبراز دور المكتبة المدرسية والاستفادة من محتوياتها
0.491	0.694	0.82	1.96	0.60	1.83	ينظر إلى نشاط المكتبة على أنه من الأولويات في النشاط المدرسي
0.068	1.865	0.69	2.08	0.58	1.76	رؤية المجتمع المدرسي لأخصائي المكتبة بأنه عضو فعال في العملية التعليمية
0.293	1.063	0.64	1.50	0.88	1.72	تحرص إدارة المكتبات بعمل دورات تدريبية بشكل منتظم لأخصائي المكتبات على مصادر المعلومات التقنية
0.525	0.641	0.69	2.04	0.82	1.89	مبنى المكتبة يتناسب مع حجم الأوعية المعرفية والحيز كاف لاستيعاب تلك الأوعية
0.350	0.944	0.69	2.07	0.72	1.89	توجد صيانة دورية لإصلاح الأعطال في المكتبة المدرسية
0.639	0.472	0.75	2.38	0.75	2.48	سلم الترقى للوظيفة واضح والحوافز المادية ممتازة
0.638	0.473	0.80	2.00	0.82	1.89	توفر الحواسيب الإلكترونية وشبكة اتصال بالإنترنت بشكل دائم
0.416	0.820	0.86	2.42	0.79	2.24	تناسب المنهج الدراسي مع مصادر المكتبة

يتضح من نتائج الجدول السابق، بأنه لا يوجد اختلاف دال إحصائياً بين المتوسطات الحسابية لآراء أخصائي المكتبات المدرسية في محافظة دمياط المتعلقة بمعوقات التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية في دمياط، إذ أشارت النتائج بأن جميع قيم "ت" للفقرات المتعلقة بهذه المعوقات جاءت غير دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى اتفاق آراء أخصائي المكتبات المدرسية فيما يتعلق بمعوقات التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية في دمياط.

وفيما يتعلق بمعوقات التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية في دمياط، أشارت النتائج بأنه لا يوجد اختلاف بين متوسط آراء أخصائي المكتبات المدرسية في إدارة دمياط التعليمية وإدارة دمياط الجديدة التعليمية، ويبرر الباحث هذه النتيجة إلى توافق آراء أخصائي المكتبات المدرسية سواء الحكومية أو الخاصة في كل من إدارة دمياط التعليمية وإدارة دمياط الجديدة التعليمية حول وجود العديد من المعوقات التي تتعلق بتحقيق التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية في دمياط. ، حيث جاءت استجاباتهم متقاربة من حيث ضعف الميزانية والمخصصات المالية المخصصة للمكتبة المدرسية، وعدم توافر الحواسيب الإلكترونية وشبه اتصال بالإنترنت بشكل دائم، عدم تناسب المنهج المدرسي مع مصادر المكتبة، بالإضافة إلى رؤية المجتمع المدرسي لأخصائي المكتبة بأنه عضو غير فعال في العملية التعليمية، وعدم حرص إدارة المكتبات بعمل دورات تدريبية بشكل منظم لأخصائي المكتبات على مصادر معلومات التقنية.

## المراجع

## أولاً: المراجع العربية:

- أبو عطوان، مصطفى عبد الجليل (٢٠٠٨). معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية-الجامعة الإسلامية بغزة.
- احمد على، على (٢٠٢١). دور الدراسات العليا التربوية في التنمية المهنية للمعلم في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة. *المجلة التربوية لتعليم الكبار*.
- الحر، عبد العزيز محمد (2003) التنمية المهنية للتربويين، مكتب التربية العربية لدول الخليج، المركز العربي للتدريب التربوي لدول الخليج.
- السيد، أحمد إبراهيم أحمد (١٩٩١). التعليم المستمر وعلاقته بالنمو المهني للمعلمين، بحث مقدم للمؤتمر السنوي الثامن لقسم أصول التربية بكلية التربية-جامعة المنصورة بعنوان "الأداء الجامعي في كليات التربية، الواقع والطموح".
- السويدان، ناصر. (١٩٩٦). المكتبات المدرسية في دول الخليج العربية، واقعها وسبل تطويرها. الرياض: مكتبة التربية العربية لدول الخليج.
- الشربيني، فوزي والطنطاوي، عفت. (2006) أساليب التعليم والتعلم وتطبيقاتها في البحوث التربوية، القاهرة، دار الفكر العربي.
- الطاهر، رشيدة السيد أحمد. (2010) التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية "تحديات وطموح"، القاهرة، دار الجامعة الجديدة.
- العلي، أحمد عبد الله (٢٠٠١). مدخل إلى علم المكتبات والمعلومات. الكويت: دار الكتاب الحديث.
- العلي، أحمد عبد الله (١٩٩٣). المكتبات المدرسية والعامية، الأسس والخدمات والأنشطة. القاهرة، الدار المصرية اللبنانية للنشر والتوزيع.
- العلي، أحمد وعبد الهادي، زين (٢٠٠٢). المكتبات المدرسية بين التطورات التربوية والتكنولوجية المعاصرة. القاهرة، أيبس كوم للنشر والتوزيع.
- الفريح، فهد (٢٠٠٤). أمين المكتبة المدرسية ودوره الجديد في عالم تقنية المعلومات. "الرياض، مجلة المعلوماتية العدد (٤).
- العاجز، فؤاد علي واللوح، عصام حسن والأشقر، ياسر حسن (٢٠١٠). واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد الثامن عشر، العدد الثاني.
- المفرج، بدرية والمطيري، عفاف وحمامة، محمد (٢٠٠٧). الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا، وزارة التربية، إدارة البحوث والتطوير التربوي، وحدة بحوث التجديد التربوي، الكويت.
- المنشاوي، عيشة عبد السلام (٢٠١١). اتجاهات التجديد في التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي الصناعي في مصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.
- المهدي، ياسر فتحي الهنداوي (٢٠١٢). بناء القدرة المدرسية على التحسين المستمر، دراسة حالة لأربع مدارس ابتدائية في مصر، *المجلة الدولية للأبحاث التربوية*. جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد. (31)

- بدرخان، سوسن سعد الدين (٢٠٢٠). دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة ومعوقات ذلك. ذكرى، لورانس بسطا (٢٠٠٣). نماذج التنمية المهنية للمعلم ومكانة نموذج بحوث الأداء بينها، دراسة تحليلية، بحث مقدم للمؤتمر العلمي الرابع "التنمية المهنية للعاملين بالتعليم قبل الجامعي في مصر" القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.
- خليفة، وآخرون (١٩٩٦). التربية المكتبية لتلاميذ المدرسة الابتدائية. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
- صبحي، أحمد إسماعيل (٢٠٠٤). تطوير نظام إعداد المعلم في مصر، رؤية مغايرة، بحث مقدم للمؤتمر العلمي السنوي لكلية التربية بالمنصورة بالتعاون مع مركز الدراسات المعرفية بالقاهرة بعنوان "أفاق الإصلاح التربوي في مصر".
- ضحوي، بيومي محمد، أحمد، كمال عبد الوهاب، طلبية، ماجد سعيد محمد (٢٠٢٠). التنمية المهنية للمعلمين في مصر بين الواقع والمأمول (تصور مقترح). مجلة كلية التربية بالعريش ٢٠٢٠، ع ٢٣، ص ١٤٥-١٦٧.
- عبد الشافي، حسن (٢٠٠٥). المكتبة المدرسية ودورها التربوي. القاهرة. مؤسسة الخليج.
- عبد السلام، محمد شريف (٢٠١٩). تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلم لتلبية متطلبات الترخيص في ضوء خبرات بعض الدول. مجلة كلية التربية (أسيوط)، ع ٣٥٤، ج ٢، ص ٨٨-١٥٧.
- عطا، رجب أحمد (٢٠٢١). برامج التنمية المهنية للمعلمين في جمهورية الصين الشعبية وإمكانية الاستفادة منها في مصر. مجلة كلية التربية، السنة ١٨، عدد ١٠٧، ص ١٣١-٢٣٣.
- رزق، سميرة محمد مصطفى (٢٠١٢). الاتجاهات الحديثة في برامج إعداد المعلم في ضوء المتغيرات المجتمعية المعاصرة وتكنولوجيا المعلومات. بحث مقدم للمؤتمر العلمي الدولي الأول، كلية التربية، جامعة المنصورة.
- رفاعي، عقيل محمود (2009) إدارة التنمية المهنية. القاهرة، دار الجامعة الجديدة.
- زيدان، محمد سالم، السيد (٢٠١٨). التنمية المهنية للمعلم واتجاهاتها الحديثة سبيلنا لتطوير التعليم قبل الجامعي. مجلة كلية التربية. بورسعيد، ٢٤ (٢٤)، ٣٠٩-٣٤٩.
- زيتون، عايش (٢٠٠٠). المهارات التدريسية لدى طلبة معلمي العلوم وعلاقتها بالتحصيل العلمي والاتجاهات العلمية، جامعة السلطان قابوس، مركز البحوث، كلية التربية.
- سعود، نعمت عبد المجيد (٢٠١٤). التنمية المهنية للمعلم والاتجاهات المعاصرة، فاعلية وتفعيل. المؤتمر العلمي حول المعلم وتحديات العصر. كلية إعداد المعلمين. طرابلس، جامعة الفاتح.
- سليمان، محمد توفيق وسعد، عبد الخالق يوسف (٢٠٠٢). الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.
- سليم، محمد الأصمعي محروس (٢٠٠٢). أبعاد التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي بين النظرية والتطبيق، مجلة البحث التربوي، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية. المجلد الأول، العدد الأول.
- سيده، أسامة محمد والجمال، عباس حلمي (2012) التدريب والتنمية المستدامة. مصر، دسوق، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.

- صياد، أفرح محمد علي (٢٠٠٩). تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين على ضوء معايير الجودة الشاملة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- ضحواوي، بيومي محمد وعبد العظيم، سلامة. (2009) *التنمية المهنية للمعلمين*، مدخل جديد نحو إصلاح التعليم. القاهرة-دار الفكر العربي.
- عباين، عمر محمود. (2001) *التعلم الذاتي بالحقائب التعليمية*، عمان-دار المسيرة.
- عبد العليم، طارق حسن. (2008) *التنمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء الخبرة اليابانية والأمريكية والإنجليزية*. القاهرة، دار العلوم.
- عتريس، محمد عيد (٢٠١٠). تفعيل دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين بالتعليم قبل الجامعي في ضوء مدخل المدرسة كمجتمع تعلم، *مجلة كلية التربية-جامعة الزقازيق*، العدد. (29)
- عوض، عوض توفيق ونخلة، ناجي شنودة (٢٠٠٣). *التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام*، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.
- غانم، أحمد محمود (١٩٩٣). تصور مقترح لدور كليات التربية في تنمية المعلمين مهنيًا. دراسة مقدمة لمؤتمر كليات التربية في الوطن العربي في عالم متغير، الذي نظّمته الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية.
- قارى، عبد الغفور عبد الفتاح (٢٠٠٠). معجم مصطلحات المكتبات والمعلومات. الرياض. مكتبة الملك فهد الوطنية.
- كحيل، أمل عثمان (٢٠٠٤). القيادة المدرسية وعلاقتها بالتنمية المهنية للمعلمين، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.
- كمال الدين، يحيى مصطفى. (2010) *نظم اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين*. القاهرة، دار علاء الدين للنشر والتوزيع.
- محمد، سلوى (٢٠١٠). أهم أدوار المعلم الداعمة للتنمية المهنية، *مجلة الثقافة والتنمية*، العدد (٣٣)، القاهرة.
- محمود، حسين بشير (٢٠٠٤). *التدريب-التحديات والطموح*، المؤتمر العلمي السنوي لكلية التربية بالمنصورة بالتعاون مع مركز الدراسات المعرفية بالقاهرة بعنوان "أفاق الإصلاح التربوي في مصر".
- مجمع اللغة العربية. (١٩٩٠). المعجم الوجيز. القاهرة: وزارة التربية والتعليم.
- مدبولي، محمد عبد الخالق. (2002) *التنمية المهنية للمعلمين، الاتجاهات المعاصرة*. المداخل والإستراتيجيات، الإمارات. العين. دار الأشعاع.
- موسى، غادة عبد المنعم (٢٠٠٧). المكتبات النوعية، ماهيتها، إدارتها، خدماتها، تسويقها. الاسكندرية. دار الثقافة العلمية.
- ميخائيل، إنجي طلعت نصيف (٢٠٢١). *التنمية المهنية للمعلمين في ضوء مجتمعات الممارسة بالولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا وإمكان الاستفادة منها في مصر*. *المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج* ٨١ (٨١)، ٥٠٥-٦٠٤.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Ball, Jan (1995). "Collaboration between industry higher education and school systems in teacher professional development "International Journal of science education" vol. 17, No. 1.
- Bernard, Moswela (2006). Teacher Professional Development for new school improvement, Botswana, International Journal Lifelong Education, vol. 25, No. 6, November - December.
- Coffman, Teresa (2004). Online Professional Development: Transferring skills learned to the classroom, Capella University, (DAI - A65 / 03, p. 895, Sep).
- Fuller, Shannon (2014). The Impact of professional Learning communities on Teachers and students in an Elementary School, Doctoral Thesis in Education, 2014, Texas & M University, United States, Available on the website: <http://gradworks.umi.com/36/20/3620814.html>.
- Glover, D. & Law, S. (1996). Managing Professional Development in Education. (London, Kogan).
- Kirkood, Margate & Christie Donald (2006). "The Role of Teaching Research in continuing professional Development" British Journal of Education studies, vol. 54, No. 4. DOC Available at: Eric (E) 7126.
- Michael Huberman (2001). "Networks that Alter Teaching concepulstions, Exchange and Experiments" In Teacher Development (ed). By Janet Solar et al., London, Falmer Press, 2001.
- Mills, G. (2011). Action Research: A guide for the Teacher Research, 3rd ed. Boston.
- Koukis, N., & Jimoyiannis, A. (2019). MOOCS for teacher professional development: exploring teachers' perceptions and achievements. Interactive Technology and Smart Education.
- Thomas, R. Guskey (2000). Evaluating professional Development, California, Crown Press, Inc., 2000.
- Unesco (1990). Trends and Development of Technical and vocational Education Unesco.
- Utami, I. L. P., Prestridge, S., Saukah, A., & Hamied, F. A. (2019). Continuing Professional Development and teachers' perceptions and practices-A tenable relationship. Indonesian Journal of Applied Linguistics, 9(1), 108-118.  
[https://www.researchgate.net/publication/333828929\\_Continuing\\_Professional\\_Development\\_and\\_teachers'\\_perceptions\\_and\\_practices\\_-\\_A\\_tenable\\_relati](https://www.researchgate.net/publication/333828929_Continuing_Professional_Development_and_teachers'_perceptions_and_practices_-_A_tenable_relati)