

واقع التنمية المهنية للمعلمين في مصر دراسة تحليلية لبعض الأدبيات

إعداد

أ.د. محمد إبراهيم أبو خليل
أستاذ أصول التربية
كلية التربية جامعة دمنهور

أ.د. سامي فتحي عماره
أستاذ أصول التربية
كلية التربية جامعة دمنهور

أ.نجلاء محمد خميس محارم
باحثة دكتوراة

مجلة الدراسات التربوية والانسانية - كلية التربية - جامعة دمنهور

المجلد الخامس عشر - العدد الثاني - لسنة 2023

واقع التنمية المهنية للمعلمين في مصر دراسة تحليلية لبعض الأدبيات

أ.د. محمد إبراهيم أبو خليل

أ.د. سامي فتحي عماره

أ.نجلاء محمد خميس محارم

تمهيد

تمثل التنمية المهنية ضرورة حيوية للارتقاء بالأسس العلمية والمهارات الفنية للمعلمين، فتعمل التنمية المهنية للمعلم على تطوير كفاءة ومهارة المعلمين في جميع ما يقومون به من مهام ومسؤوليات تدريسية وبحثية وإدارية، وتزويدهم بالبرامج لتطوير أدائهم الوظيفي؛ فيتناول البحث أهمية التنمية المهنية للمعلمين وبعض أنواع البرامج التي يتم تقديمها للمعلمين أثناء الخدمة بالإضافة إلى بعض أساليب التنمية المهنية المتبعة، وقد تم توضيح بعض معوقات وأوجه القصور في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين في مصر.

تعتبر برامج إعداد المعلم قبل الخدمة ضرورة إلا أنها ليست كافية لمعلم اليوم للقيام بمهامه بنجاح؛ فالتعليم شأنه شأن أي نشاط آخر يتأثر بالتطورات الاجتماعية والاقتصادية والعلمية والثقافية، الأمر الذي يتطلب من المعلم تطوير مفاهيمه المهنية وتجديد أساليبه التدريسية، ومن هنا تنشأ الحاجة إلى استمرار النمو المهني للمعلم، فظهرت الحاجة إلى ذلك مع تطور مفاهيم التربية، وظهور المستجدات التقنية، ليتسنى للمعلم متابعة تلك التطورات المختلفة.⁽¹⁾

لقد أصبحت التنمية المهنية ضرورة ملحة لتعزيز قيمة المؤسسة التعليمية وتطوير نظرة المجتمع لها وثقته بها، وذلك من خلال سد الفجوة بين ما تقدمه المدرسة وبين متطلبات المجتمع

(1) تغريد مرزوق سعد العنزي (2016): الكفايات الثقافية والتخصصية والمهنية اللازمة لإعداد طلاب التربية العملية شعبة اللغة العربية بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، كلية التربية، المجلد 63، العدد3، ص528.

والعصر الحديث وقدرة الطلاب والمتعلمين على مواجهة تحدياته، ومن ثم فإن التنمية المهنية تعد ضرورة اجتماعية وقومية⁽²⁾؛ حيث تعمل التنمية المهنية على زيادة قدرات وكفايات المعلمين وتحسين جودة التعليم، فتعتبر التنمية المهنية أثناء الخدمة أحد المقومات الرئيسة للتعليم الفعال، فتعمل على تزويد القيادات والأفراد بالمعلومات والمهارات المتعلقة بمهامهم الوظيفية، والارتقاء بمستوى أدائهم وتغيير السلوكيات والاتجاهات والمفاهيم لإنجاز الأعمال والمهام بكفاءة وفعالية وتحسين مستوى الأداء.⁽³⁾

وعلى الرغم من أهمية التنمية المهنية للمعلمين ودورها في رفع كفاءة المعلمين أثناء الخدمة، واطلاعهم على كل جديد في مجال التخصص أو في المجال التربوي؛ إلا أنه يواجهها بعض جوانب القصور التي تعوق تطبيقها بالشكل المرغوب فيه؛ فتشير الدراسات إلى أنه لا يخرج تدريب المعلم في مصر أثناء الخدمة من كونه مجموعة من القرارات والنشرات والمؤتمرات والندوات التي ليس لها أثر واضح على المدارس.⁽¹⁾

مشكلة الدراسة

لم تعد التنمية المهنية للمعلم ثانوية؛ ولكنها قضية مصيرية تفرضها تطورات الحياة في عصر التحديات والتحولات الحديثة للاتقاء بمهنة التعليم، فأخذت الدول بالاهتمام بتدريب

(2) أميرة أحمد أحمد النجدي (2018): التنمية المهنية للمعلم في جمهورية مصر العربية، مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، كلية التربية، المجلد 18، العدد الثاني، ص263.

(3) المرجع السابق، ص268.

(1) نجم الدين نصر أحمد نصر (2004): نجم الدين نصر أحمد نصر (2004): التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة، مجلة كلية التربية بالزقازيق، جامعة الزقازيق، كلية التربية، العدد46، ص278.

المعلمين من خلال تزويدهم بالمعارف التربوية والتعليمية وإكسابهم المهارات المهنية⁽²⁾، فتعمل التنمية المهنية على تزويد المعلمين بكل ما هو جديد من المعرفة وتنمية مهاراتهم الإدارية والعملية والتدريسية، كما تعمل على تأهيل المعلمين لقيام بأدوارهم ومسؤولياتهم لتتماشى مع متغيرات العصر، كما تزود المعلمين بخبرات جديدة تؤهلهم للارتقاء وتحمل مسؤوليات أكبر، بالإضافة إلى تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو العمل، كما تعمل على اطلاع المعلمين على المستجدات التربوية في طرق التدريس والوسائل التعليمية وكيفية تطبيقها في المدارس، بالإضافة إلى اطلاع المعلمين على الجديد حول وسائل التقويم، وتنمية مهارات المعلمين في كافة الجوانب الأكاديمية والمهنية والثقافية، وربط المعلم بالبيئة المحيطة والمجتمع.⁽³⁾

على الرغم من أهمية التنمية المهنية للمعلم ودورها في رفع كفاءة المعلم أثناء الخدمة إلا أن هناك اتهام بأنها لم تراعى الاحتياجات الفعلية للمعلمين، ولم يشارك المعلم في إعدادها والتخطيط أو التنفيذ لها، بالإضافة إلى عزوف المعلمين عن حضور الدورات التدريبية، وتكوين اتجاهات سلبية لدى المعلمين نحو التدريب، وغلبة الجانب النظري على الجانب العملي، وافتقار البرامج التدريبية لاستخدام التكنولوجيا⁽⁴⁾؛ الأمر الذي يتطلب إجراء تحليل للأدبيات والدراسات

(2) فتوح محمود محمد فهميم، محمد علي حمزة (2017): التنمية المهنية المستقبلية لخريجي كليات التربية بالجامعات الليبية (رؤية تربوية جديدة في عالم متغير)، مجلة العلوم والدراسات الإنسانية، كلية الآداب والعلوم بالمرج، جامعة بنغازي، العدد33، ص2.

(3) جيهان السيد عبد الحميد عمارة (2016): فاعلية برنامج مقترح للتدريب أثناء الخدمة في تنمية بعض المهارات اللغوية والمهارات الحياتية لمعلمات اللغة العربية وأثره على طالبات المرحلة الثانوية، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، المجلد الأول، العدد17، ص357-358.

(4) مجدي رجب إسماعيل وآخرون (2016): برنامج مقترح للتنمية المهنية لمعلمي العلوم بمصر في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة لتنمية الأداء التدريسي، مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، المجلد24، العدد3، ص72.

السابقة المرتبطة لاستقراء ما توصلت إليه من نتائج في هذا الصدد؛ ومن ثم يمكن التعبير عن المشكلة في التساؤلات التالية:

- (1) ما ماهية التنمية المهنية للمعلمين؟
- (2) ما البرامج التدريبية التي يتم تقديمها للمعلمين أثناء الخدمة؟
- (3) ما أساليب التنمية المهنية للمعلمين؟
- (4) ما معوقات تطبيق التنمية المهنية للمعلمين في مصر؟

أهداف الدراسة

- (1) التعرف على ماهية التنمية المهنية للمعلمين.
- (2) دراسة البرامج التدريبية التي يتم تقديمها للمعلمين أثناء الخدمة.
- (3) دراسة أساليب التنمية المهنية للمعلمين.
- (4) التعرف على معوقات تطبيق التنمية المهنية للمعلمين في مصر.

أهمية الدراسة

- (1) إلقاء الضوء على ماهية التنمية المهنية للمعلمين ودورها في رفع كفاءة المعلم وبالتالي تحقيق جودة العملية التعليمية.
- (2) تنمية الوعي بضرورة الاهتمام بالمعلم أثناء الخدمة ومتابعته وتقديم البرامج اللازمة لرفع كفاءته.
- (3) توجيه نظر المسؤولين بوزارة التربية والتعليم لأساليب التنمية المهنية والتي يجب تقديمها في برامج التنمية المهنية للمعلم.
- (4) يقدم لمتخذي القرار بعض معوقات تحقيق التنمية المهنية في مصر تمهيدا لعلاج نواحي القصور ووضع مقترحات لعلاجها.

منهج الدراسة

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي بهدف جمع الحقائق والمعلومات وتحليلها والربط بين مدلولاتها من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات عامة تسهم في التعرف على ماهية التنمية المهنية للمعلمين ودراسة أنواع البرامج التي يتم تقديمها للمعلمين أثناء الخدمة وأساليب

التنمية المهنية مع دراسة معوقات تحقيق التنمية المهنية في مصر من خلال تحليل الأدبيات والدراسات السابقة في هذا الصدد.

مصطلحات الدراسة

التنمية المهنية للمعلمين: (1)

تطوير كفاءة ومهارة المعلمين والارتقاء بمستواهم الوظيفي في جميع ما يقومون به من مهام ومسؤوليات تدريسية وبحثية وإدارية لتحسين أدائهم.

وتعرف على أنها: (2)

أنشطة التعلم الرسمية وغير الرسمية المستمرة التي يضطلع بها المعلمون لتعزيز مهاراتهم ومعرفتهم لتدريس مجال خبرتهم.

الدراسات السابقة

(1) دراسة السيد محمد سالم زيدان (2018): التنمية المهنية للمعلم واتجاهاتها الحديثة سبيلنا لتطوير التعليم قبل الجامعي (3)

هدفت الدراسة إلى:

- التعرف على الاتجاهات المعاصرة للدول الأجنبية في التنمية المهنية للمعلم.
- التعرف على الاتجاهات المعاصرة حول التكامل بين إعداد المعلم وتنمية المعلمين أثناء الخدمة.

(1) فهد بن عبد الله آل عمر الأكلبي، علي بن أحمد دغري (2017): دور كليات التربية في التنمية المهنية للمعلم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030، مؤتمر دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية 2030، جامعة القصيم، ص896.

(2) Altena, S. (2007): Effective Professional Development for 21St Century Vocational Education and Training Teachers, Southbank Institute of Technology, Brisbane, P.46.

(3) السيد محمد سالم زيدان(2018): التنمية المهنية للمعلم واتجاهاتها الحديثة سبيلنا لتطوير التعليم قبل الجامعي، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، كلية التربية، العدد24.

- توضيح كيفية إسهام التنمية المهنية للمعلم في الارتقاء بمهنة التعليم.
- تقديم المقترحات التي يمكن من خلالها تطوير برامج تدريب المعلم.

منهج الدراسة: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي.

نتائج الدراسة: تعمل التنمية المهنية على:

- رفع الكفاءة الإبداعية للمعلم وإكسابه الخبرات الثقافية.
- تلبية المعلم لمتطلبات تخصصه.
- تزويد المعلم بالمهارات والمستحدثات والمستجدات العلمية والتقنية.
- إكساب المعلم مهارات تدريسية متطورة تتطلبها العملية التعليمية.
- تحسين أداء المعلمين وتطوير قدراتهم المعرفية والأدائية.

كما رصدت الدراسة بعض نواحي القصور مثل:

- محدودية التعلم الذاتي والمستمر لدى المعلمين.
- ضعف كفايات المعلم الخاصة بتقويم الذات والأداء.
- محدودية الاتجاهات الإيجابية نحو مهنة التدريس.

(2) دراسة فتوح محمود محمد فهميم، محمد علي حمزة (2017): التنمية المهنية المستقبلية

لخريجي كليات التربية بالجامعات الليبية (رؤية تربوية جديدة في عالم متغير)⁽¹⁾

هدفت الدراسة إلى:

إبراز البناء الفلسفي للتنمية المهنية لخريجي كليات التربية مستقبلا في العالم المتغير والمتسارع نحو التغيير.

منهج الدراسة: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي.

نتائج الدراسة:

أكدت الدراسة على:

(1) فتوح محمود محمد فهميم، محمد علي حمزة (2017): مرجع سابق.

- ضرورة تحقيق التنمية المهنية للمعلمين.
- ضرورة توفر توجه وحفز للتنمية المهنية.
- ضرورة توفر المواد التعليمية والوسائل والتجهيزات.
- توفير التشريعات والتنظيمات الإدارية وتوفير المناخ الملائم لتحقيق التنمية المهنية للمعلم.

(3) دراسة فهد بن عبد الله آل عمرو الأكلبي، علي بن أحمد دغري (2017): دور كليات التربية في التنمية المهنية للمعلم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030⁽²⁾ هدفت الدراسة إلى:

- التعرف على واقع التنمية المهنية للمعلم.
 - تحديد معوقات التنمية المهنية للمعلم.
 - تحديد متطلبات التنمية المهنية للمعلم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية.
 - توضيح دور كليات التربية في التنمية المهنية للمعلم.
- استخدمت الدراسة: المنهج الوصفي.
- أوصت الدراسة بـ:

- العمل على تحقيق النمو المهني الشامل للمعلم.
 - التأكيد على أهمية تجويد عمليات التقويم في البرامج التدريبية.
 - الاهتمام بتنمية مهارات المعلم في مجال البحث العلمي في تخصصه.
 - نشر الوعي بين المعلمين حول إيجابية مشروعات التنمية المهنية.
- (4) دراسة أحمد إبراهيم أحمد وآخرون (2012): معايير اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر رؤية نقدية ونظرة عصرية⁽¹⁾

(2) فهد بن عبد الله آل عمرو الأكلبي، علي بن أحمد دغري (2017): مرجع سابق.

(1) أحمد إبراهيم أحمد وآخرون (2012): معايير اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر رؤية نقدية ونظرة عصرية، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، كلية التربية، المجلد 23، العدد 91.

استهدفت الدراسة:

- التعرف على ماهية معايير اعتماد برامج التنمية المهنية.
 - التعرف على واقع معايير اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر.
 - وضع بعض الإجراءات لإرساء نظام لاعتماد تلك البرامج.
- استخدمت الدراسة: المنهج الوصفي.

نتائج الدراسة:

- تؤثر عملية اعتماد برامج التنمية المهنية بدرجة كبيرة على جودتها.
 - يجب توافر المؤسسة المتخصصة لاعتماد برامج التنمية المهنية.
 - تتعدد الجهات المسؤولة عن تقديم برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر.
- (5) دراسة ماهر أحمد حسن محمد (2011): الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي⁽²⁾
- هدفت الدراسة إلى:

- التعرف على آثار وانعكاسات عصر التدفق المعرفي على التنمية المهنية للمعلم.
 - إلقاء الضوء على بعض النماذج العالمية الخاصة بالتنمية المهنية للمعلم.
 - وضع تصور مقترح للربط بين الاعتماد المهني والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين في عصر التدفق المعرفي.
- استخدمت الدراسة: المنهج الوصفي.
- توصيات الدراسة:

- إصدار قوانين وتشريعات تلزم المعلمين بمواصلة النمو المهني طوال حياتهم المهنية.
- الأخذ بسياسة الترخيص للعمل في مهنة التدريس.

(2) ماهر أحمد حسن محمد (2011): الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، كلية التربية، المجلد 27، العدد 2.

- وضع سياسة واضحة للتنمية المهنية بوزارة التربية والتعليم تقوم على أسس علمية سليمة وواضحة.
 - توفير البرامج التدريبية التي تركز على تنمية مهارات التفكير العلمي.
 - الاهتمام بتنوع أساليب وأنشطة وبرامج التنمية المهنية ومراعاة تكاملها.
- (6) دراسة طارق محمد محمود سيد نور (2009): **لتنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي في مصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة⁽¹⁾**

هدفت الدراسة إلى:

- رصد الواقع الحالي لبرامج التنمية المهنية التي تقدم لمعلم التعليم الابتدائي في مصر.
 - إلقاء الضوء على الخبرات الدولية في مجال التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي.
 - تطوير برامج التنمية المهنية الموجهة لمعلم التعليم الابتدائي في مصر.
- استخدمت الدراسة: المنهج الوصفي.

نتائج الدراسة:

وضعت الدراسة مجموعة نقاط لتطوير منظومة التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي وهي:

- إنشاء أكاديمية المعلمين.
- تحديد معايير اعتماد المعلمين.
- التقدم للحصول على الترخيص.
- تجديد الترخيص والتنمية المهنية.

تعقيب على الدراسات السابقة

- أكدت الدراسات على ضرورة تحقيق التنمية المهنية للمعلمين لما لها من أثر إيجابي على العملية التعليمية ورفع كفاءة المعلم.
- أكدت الدراسات على ضرورة الأخذ بنظام الترخيص للعمل في مهنة التدريس وإصدار

(1) طارق محمد محمود سيد نور (2009): التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي في مصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة، مجلة كلية التربية ببورسعيد، كلية التربية، العدد الخامس.

- تشريعات تلزم المعلمين بمواصلة النمو المهني طوال حياتهم المهنية، وضرورة وجود سياسة واضحة للتنمية المهنية بوزارة التربية والتعليم تقوم على أسس علمية واضحة.
- أفادت الدراسات في التعرف على كيفية إسهام التنمية المهنية للمعلم في الارتقاء بمهنة التعليم وتقديم مقترحات لكيفية تطوير برامج تدريب المعلم، كما أوضحت الدراسات أهمية تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، وأكدت على ضرورة تحفيز المعلمين على تحقيق التنمية المهنية لهم وضرورة توفير المناخ الملائم لتحقيقه.
 - أوضحت الدراسات بعض الجهات المسؤولة عن تقديم برامج التنمية المهنية للمعلمين والدور الذي يمكن أن تقوم به كليات التربية في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين.
 - أفادت الدراسات في التعرف على واقع التنمية المهنية للمعلم وتحديد معوقات تحقيقها في مصر.
 - أفادت الدراسات السابقة في التعرف على أساليب التنمية المهنية وأنواع البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين أثناء الخدمة.

الإطار النظري

تمهيد

يتم تناول التنمية المهنية للمعلمين ودورها في رفع كفاءة المعلم حيث تعمل على تنمية المستوى الثقافي للمعلم، وإطلاع المعلم على التطورات التي تطرأ على المناهج الدراسية، وتنمية الجوانب الأكاديمية والمهنية والشخصية للمعلم، كما تعمل على تطوير مهارات المعلم في القيام بالأدوار والمهام التدريسية، وتتعدد أنواع البرامج التدريبية التي يتم تقديمها للمعلم أثناء الخدمة فمنها البرامج التأهيلية والتجديدية وبرامج الترقى وبرامج العلاج وغيرها، كما تتعدد الأساليب المستخدمة في تقديم برامج التنمية المهنية للمعلمين فمنها التدريب وحلقات النقاش والتدريب عن بعد والمحاضرات والمؤتمرات وغيرها، وكذلك يتم تناول بعض أوجه القصور في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة، فيهدف البحث إلى التعرف على أهمية وأهداف التنمية المهنية للمعلم، والبرامج التدريبية المقدمة للمعلم أثناء الخدمة، وكذلك أساليب التنمية المهنية المتبعة في

تنفيذ هذه البرامج مع توضيح معوقات التنمية المهنية للمعلمين في مصر من خلال دراسة الأدبيات والدراسات السابقة.

يعد المعلم أحد العناصر الرئيسية للعملية التعليمية، ومن ثم كانت ضرورة الاهتمام بعملية إعداده وتدريبه، فلم تعد فترة إعداده في كليات التربية كافية للتعامل مع التطورات الحديثة؛ لذلك كان ضرورة تواجد التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة⁽¹⁾، حيث تمثل التنمية المهنية ضرورة حيوية للارتقاء بالأسس العلمية والمهارات الفنية المتخصصة للمعلمين، فتعمل التنمية المهنية للمعلم على تطوير كفاءة ومهارة المعلمين في جميع ما يقومون به من مهام ومسؤوليات تدريسية وبحثية وإدارية، وتزويدهم بالبرامج التأهيلية التي تعمل على تطوير مهاراتهم ومعارفهم واتجاهاتهم وقدراتهم.⁽¹⁾

يحتاج المعلم إلى تطوير كفاياته العملية والتربوية ومواكبة كل جديد عن طريق أساليب التعلم الذاتية والبرامج التدريبية المتطورة وبرامج التدريب أثناء الخدمة والتي تعتبر مطلباً مهماً للنمو المهني للمعلم والوسيلة الفعالة لتطوير قدراته الأدائية لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية⁽²⁾، وتعد التنمية المهنية هي الاستراتيجية الوحيدة التي يجب أن تقوم بها المدارس

⁽¹⁾ أفراح محمد علي محمد صياد(2010): تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين على ضوء معايير الجودة الشاملة رسالة ماجستير، مجلة مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، المجلد17، العدد63، ص 433-434.

⁽¹⁾ شادية عبد الحليم تمام(2013): التنمية المهنية للمعلم، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، كلية التربية، ص217.

⁽²⁾ عبد الله سالم العازمي وآخرون (2010): التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت في ضوء الاتجاهات المعاصرة (تكنولوجيا الاتصال والمعلومات نموذجاً)، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، العدد28، ص141.

لتطوير مستويات أداء المعلمين، فالتنمية المهنية هي الطريقة الوحيدة التي يمكن للمعلمين من خلالها تحسين أدائهم ورفع مستوى تحصيل الطلاب.⁽³⁾

مفهوم التنمية المهنية للمعلمين

عملية شاملة ومستمرة تستهدف تطوير أداء المعلم، وتحسين كفاءته المهنية والمعرفية وذلك من أجل الارتقاء بالعملية التعليمية بما يعمل على زيادة إنتاجية المعلم، وتجديد خبراته ومعارفه من أجل مواكبة التطوير المستمر في عملية التعلم والتعليم.⁽⁴⁾ وتعرف على أنها:⁽⁵⁾

الأنشطة العلمية والمهنية التي تلبي احتياجات المعلم من أجل تحسين أدائه أثناء خدمته في مهنة التدريس بشكل ذاتي ومستدام.

تعد التنمية المهنية للمعلم هي السبيل لإصلاح منظومة التعليم وتطويرها لمواجهة التغيرات والتحديات التي يشهدها المجتمع المصري، حيث توفر فرصا تعليمية متوافقة مع متطلبات السوق، ومتطلبات التنمية المستدامة⁽¹⁾، ولما كانت التنمية المهنية للمعلم هو السبيل لتطوير

⁽³⁾ Mizell, H. (2010): Why Professional Development Matters, Learning Forward, United States of America, P.3.

⁽⁴⁾ ريم علي المغربي(2016): أثر التنمية المهنية (التدريب) أثناء الخدمة للمعلم على دافعيته الأكاديمية المهنية (دافعية الإنجاز) في الأردن، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، دار سمات للدراسات والأبحاث، المجلد الخامس، العدد العاشر، ص333.

⁽⁵⁾ عبد الجابر إبراهيم عبد الله هودلي(2008): تصور مقترح لتطوير نظام التنمية المهنية للمعلمين في مدارس السلطة الوطنية الفلسطينية، المؤتمر القومي السنوي الخامس عشر نحو خطة استراتيجية للتعليم الجامعي العربي، جامعة عين شمس، مركز تطوير التعليم الجامعي، ص357.

⁽¹⁾ مها محمد أحمد محمد عبد القادر(2014): إعادة توجيه التنمية المهنية للمعلم في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين، مجلة التربية، جامعة الأزهر، كلية التربية، المجلد الرابع، العدد159، ص677.

مهارات التعلم وتحسين معارفه لمواكبة التغيرات التي تطرأ على المعارف والمهارات التدريسية، لذا يجب تحديد أهداف عملية التنمية المهنية للمعلمين.

أهداف التنمية المهنية للمعلمين

- تنمية المستوى الثقافي للمعلم لتحقيق مستويات متقدمة من الكفاءة.
- تنمية قدرة المعلم على التفكير العلمي والوصول إلى الإبداع والابتكار.
- تعريف المعلم أساليب التقويم الحديثة.
- اطلاع المعلم على التطورات التي تطرأ على المناهج الدراسية. (2)
- تحقيق النمو المستمر للمعلم لرفع مستوى أدائه المهني.
- تنمية المعلم أكاديميا ومهنيا وشخصيا وثقافيا.
- تدريب المعلم على مهارات التخطيط. (3)
- تطوير المهارات الإدارية للمعلم.
- تشجيع العمل الجماعي والتعاوني. (4)
- تيسير انتظام المعلمين الجدد وتعزيز ثقتهم بأنفسهم.
- إطلاع المعلمين القدامى على أحدث النظريات التربوية وتقنيات التعليم الحديثة.
- تشجيع تبادل الأفكار وطرق التدريس بين المعلمين.
- تشجيع المعلمين على القراءة الحرة والاطلاع. (5)

(2) المرجع السابق، ص ص684-686.

(3) راندا رفعت محمد محفوظ(2017): دور كليات التربية في الإيفاء بمتطلبات التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الكفايات اللازمة للكادر الخاص للمعلمين، مجلة الثقافة والتنمية، جمعية الثقافة من أجل التنمية، السنة17، العدد114، ص ص59-60.

(4) بيومي محمد ضحاوي وآخرون(2010): التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم، مجلة التطوير التربوي، وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان، السنة8، العدد56، ص ص63.

(5) السيد محمد سالم زيدان(2018): مرجع سابق، ص ص387.

- تمكين المعلم من التفاعل مع متطلبات تخصصه ومستجدات العصر.
 - تطوير مهارات المعلم للقيام بالأدوار والمهام التدريسية. (6)
 - دعم تبادل الخبرات بين المعلمين والمؤسسات التعليمية الأخرى.
 - توفير المناخ المناسب للمعلمين من خلال تبادل الآراء والمناقشات. (1)
- أهمية التنمية المهنية**
- تنمية الكفاءات التعليمية والتدريسية والتكنولوجية والتربوية للمعلمين.
 - رفع الطاقة الإنتاجية للمعلمين.
 - تأهيل المعلمين لمواجهة ما يحدث من تطورات تربوية وعلمية. (2)
 - تنمية المناهج الدراسية في ضوء ممارسات المعلم.
 - الاهتمام بالتغيير التربوي في ضوء الإمكانيات المادية والبشرية المتوفرة.
 - توجيه برامج ومراكز تدريب المعلمين. (3)
 - إكساب المعلم المرونة في إدارة جميع المواقف الإدارية أو التعليمية.
 - تعزيز الربط بين أنشطة المعلم وأدواره بالمؤسسات التعليمية الأخرى. (4)

(6) سلوى مصطفى محمد (2010): أهم أدوار المعلم الداعمة للتنمية المهنية، مجلة الثقافة والتنمية، جمعية الثقافة من أجل التنمية، السنة 11، العدد 37، ص 187.

(1) محمد سعيد حمدان (2010): التنمية المهنية للمعلم والتدريب لمجتمع المعرفة، المؤتمر الدولي الخامس مستقبل إصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة تجارب ومعايير ورؤى، المركز العربي للتعليم والتنمية، المجلد الثاني، ص 997.

(2) نبيلة بلعيد سعد شرتيل (2016): التنمية المهنية للمعلمين بمرحلة التعليم الأساسي في أثناء الخدمة بليبيا لمواكبة متغيرات العصر تصور مقترح، مجلة الجامعة الأسمرية الإسلامية، الجامعة الأسمرية الإسلامية، السنة 13، العدد 26، ص 474.

(3) نجم الدين نصر أحمد نصر (2004): مرجع سابق، ص 295.

(4) السيد محمد سالم زيدان (2018): مرجع سابق، ص 380-381.

- إكساب المعلم أساليب التعلم المستمر من خلال تمكينه من مهارات التعلم الذاتي.
- تقادي أخطاء المعلم أثناء عمله.
- تدريب المعلم على كيفية تطبيق الأفكار ونتائج الدراسات. (5)
- توافي أوجه القصور في برامج إعداد المعلم أثناء فترة إعدادهم.
- زيادة فهم المعلمين لخصائص طلابهم.
- مواكبة التطورات التي تطرأ على المناهج. (6)
- تحقيق النمو الوظيفي للمعلم حيث يمر بخبرات تعليمية جديدة.
- إطلاع المعلم على الجديد في مجال تخصصه. (1)
- تساعد استراتيجيات التنمية المهنية على تقديم التغذية الراجعة للمعلمين حول تجاربهم.
- تعمل أنشطة التنمية المهنية على توفير الفرص للمعلمين لتبادل خبراتهم مع بعضهم البعض. (2)
- رفع كفاءة المعلم غير المؤهل.
- قيام المعلم بأدوار جديدة لم يتعلمها من قبل. (3)

(5) ماجدة علي أبو منجل (2014): تحديد الحاجات ذات الأولوية في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة لرفع كفاياتهم: دراسة ميدانية مطبقة على عينة من المعلمين في بعض المدارس الثانوية بمدينة طرابلس، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة طرابلس، كلية الآداب، العدد السادس، ص115.

(6) محمد علي الأمير (2002): الدور المستقبلي لكلية التربية في تدريب معلمي التعليم الابتدائي والإعدادي في دولة قطر في ضوء المتغيرات الجديدة، الندوة التربوية الأولى (تجارب دول مجلس التعاون في إعداد المعلم) في الفترة من (27-29 أبريل)، جامعة قطر، كلية التربية، ص832.

(1) عابدين محمد شريف (2002): البعد المستقبلي لبرامج إعداد المعلم، الندوة التربوية الأولى (تجارب دول مجلس التعاون في إعداد المعلم في الفترة من (27-29 أبريل)، جامعة قطر، كلية التربية، ص501.

(2) Myran, S. & Others et. al. (2008): Four Pillars of Effective University School District Partnerships: Implications for Educational Planning, Educational Planning, Vol.19, No.2, P.52.

(3) ريم علي المغربي (2016): مرجع سابق، ص331.

- تقوية ودمج نشاطات المعلمين المجتمعية والمهنية.
 - تحقيق إشراك المعلمين بشكل فعال في تعلمهم.
 - زيادة معرفة المعلم وممارساته.⁽⁴⁾
 - اكتساب المعلمين كيفية التعامل مع الطلاب ومشكلاتهم.
 - مساعدة المعلمين على اختيار طرق التدريس الجديدة وتلقي دعم المتابعة والتدريب في فصولهم الدراسية.
 - مساعدة المعلمين على تلقي التغذية الراجعة حول تدريسهم من زملائهم.⁽⁵⁾
- وهكذا تتضح أهمية التنمية المهنية للمعلم لاطلاعه على كل جديد في مجال تخصصه، والمهارات التربوية الحديثة، وتدريبه على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة، ومعالجة القصور في إعداداته أثناء دراسته في الكلية، ويتضح أهمية التنمية المهنية للمعلم في تأهيل المعلمين لما يحدث من تطورات ومستجدات في العملية التعليمية، كما تعمل على تنمية مهارات البحث العلمي والاستفادة من نتائج الدراسات في المشكلات التي قد تواجهه أثناء عمله داخل المدرسة، فالتنمية المهنية عملية مهمة ويجب أن تكون مستدامة منذ تخرج المعلم في كليات التربية وحتى عمله داخل المدرسة.
- ومن مجالات التنمية المهنية المستمرة للمعلمين والتي تحرص كليات التربية ووزارة التربية والتعليم على تقديمها للمعلمين مجال التدريس؛ حيث يكتسب المعلم المهارات والمعلومات الخاصة بتطوير العملية التعليمية، ومجال البحوث العلمية؛ وفيها يكتسب المعلم مهارات البحث العلمي ومهارات النقد والتحليل، ومجال المتعلم؛ حيث يتعرف المعلم على خصائص المتعلمين

(4) Zammit, K. & Others et. al. (2007): Teaching and Learning for Quality Australian School, University of Western Sydney, School of Education, Australian Institute for Teaching and School Leadership LTD, P.15.

(5) Australian Council for Educational Research (2007): Submission to The Education and Training Committee (Victorian Parliament), Parliamentary Inquiry Into Effective Strategies for Teacher Professional Learning, P.2.

المختلفة، ومجال الإدارة المدرسية؛ حيث يكتسب المعلم مهارات صنع القرار وأساليب الإدارة المدرسية، ومجال التعامل مع البيئة المحيطة بالمدرسة؛ وفيها يكتسب المعلم مهارات التعرف على المشكلات وكيفية علاجها، ومهارات توظيف البيئة المحلية في خدمة العملية التعليمية⁽¹⁾، فيجب تشجيع المعلمين على الالتحاق بالدورات التدريبية، واستخدام آثارات وممارسات التطوير المهني في الممارسة التعليمية، كما يجب تزويد المعلمين الجدد بالبرامج التدريسية لدعم الجانب التربوي لديهم.⁽²⁾

وتتنوع أنماط برامج التنمية المهنية للمعلمين؛ فمنها ما يتم داخل المدرسة، ومنها ما يتم خارجها، ومنها ما يتم عن طريق ابتعاث المعلمين في دورات تدريبية إلى بعض الدول المتقدمة بهدف تطوير الممارسات المهنية للمعلمين، وتتعدد أنواع البرامج التدريبية التي تقدم للمعلمين أثناء الخدمة حسب الهدف المرجو تنفيذه من التدريب، ولكنها تتفق جميعا في أنها تنمي قدرات المعلم، وتزوده بالمهارات التي تزيد من فعالية التدريس وتحقق جودته.

أنواع البرامج التدريبية التي تقدم للمعلمين أثناء الخدمة
(أ) برامج تأهيلية⁽³⁾

(1) محمد محمد سكران(2005): على طريق التنمية المهنية المستمرة للمعلم العربي، المؤتمر العلمي السادس لكلية التربية بالفيوم بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي، جامعة القاهرة بالفيوم، كلية التربية بالفيوم، المجلد الثاني، ص67.

(2) Macdonald, M. F. & Dorr, A. (2007): Inside School University Partnerships: Successful Collaborations to improve High School Student Achievement, Academic Preparation & Educational Partnerships, Los Angeles County Office of Education, P.6.

(3) عيشة عبد السلام عبد العزيز المنشاوي (2009): دور التعليم الجامعي في تطور فلسفة وأهداف التعليم قبل الجامعي في التعليم الثانوي الصناعي أساليب التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي الصناعي، المؤتمر القومي السنوي السادس عشر (التعليم الجامعي العربي ودوره في تطوير التعليم قبل الجامعي) مصر، جامعة عين شمس، مركز تطوير التعليم الجامعي، ص1706.

تهدف إلى استكمال إعداد المعلمين غير المؤهلين أكاديميا ومهنيا ليصبحوا قادرين على القيام بمهمتهم التعليمية، مثل برنامج الدبلوم العام في التربية.

(ب) برامج تجديدية⁽¹⁾

تهدف إلى تجديد الجوانب المهنية للمعلم وتزويده بأحدث الاتجاهات والمفاهيم والخبرات المتعلقة بالمجال التعليمي.

(ج) برامج الترقى⁽²⁾

تنفذ للمعلمين المتوقع ترقيتهم إلى مناصب إدارية بهدف تعريفهم بمتطلبات العمل الجديد.

(د) برامج العلاج⁽³⁾

تقدم الدورات والبرامج التدريبية لعلاج بعض أوجه القصور في أداء المعلمين سواء من الناحية التخصصية أو التربوية.

(هـ) برامج لتغيير السلوك والاتجاهات والقيم⁽⁴⁾

تهدف إلى تغيير سلوك الأفراد، وتركز على تحسين العلاقات الإنسانية.

(و) برامج للإعداد لأعمال جديدة⁽⁵⁾

تهدف إلى إعداد الأفراد للقيام بوظائف جديدة، مثل إعدادهم لوظيفة مدير مدرسة.

(1) عابدين محمد شريف(2002): مرجع سابق، ص502.

(2) راندا رفعت محمد محفوظ(2017): مرجع سابق، ص66.

(3) ماهر أحمد حسن محمد(2011): مرجع سابق، ص24.

(4) وفاء سمير نعيم(2016): إعداد المعلم وتدريبه كأحد مداخل تحقيق الجودة في التعليم، مجلة عالم التربية،

المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، السنة17، العدد54، ص5.

(5) خليفة عبد السميع خليفة(2005): التنمية المهنية للمعلم العربي (مفهومها - أهدافها - أسسها ومبادئها -

أساليبها)، المؤتمر العلمي السادس لكلية التربية بالفيوم بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي، جامعة القاهرة

بالفيوم، كلية التربية بالفيوم، المجلد الثاني، ص52.

أساليب التنمية المهنية للمعلمين

تتعدد الوسائل والأساليب المستخدمة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة،

وذلك حسب نوع المادة التدريبية والفترة الزمنية المستغرقة لكل منها وحسب الهدف؛ ومنها:

(أ) التدريب⁽¹⁾

يستخدم لتحسين معارف ومهارات واتجاهات المعلمين، ويعد أكثر أساليب التنمية المهنية شيوعاً،

ويأخذ عدة صور فمنها ما يتم داخل المدرسة، ومنها ما يتم خارجها، أو عن طريق ابتعاث

المعلمين إلى بعض الدول المتقدمة.

(ب) حلقات النقاش⁽²⁾

فيها يتم تبادل الآراء والأفكار بين المشاركين لتحقيق الأهداف المرجوة.

(ج) التدريب عن بعد⁽³⁾

يتم باستخدام الوسائط التقنية المتعددة عن طريق تحقيق اتصال مزدوج بين المدرب والمتدرب،

فيوفر فرص اللقاء عبر برنامج معين.

(د) المحاضرات⁽⁴⁾

تعتمد على المدرب في إعداد المادة العلمية وطريقة عرضها، وتتيح الحضور الأكبر عدد من

المتدربين.

(هـ) المؤتمرات⁽⁵⁾

(1) ماهر أحمد حسن محمد(2011): مرجع سابق، ص27.

(2) راندا رفعت محمد محفوظ(2017): مرجع سابق، ص69.

(3) مهدي بن مانع مهدي عسيري(2017): أساليب التنمية المهنية ومعوقات تنفيذها، مجلة البحث العلمي في

التربية، جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، المجلد7، العدد18، ص159.

(4) محمد سعيد حمدان(2010): مرجع سابق، ص998.

(5) عيد صقر الهيم وآخرون(2016): التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة بدولة الكويت في ضوء التوجهات

المعاصرة، مجلة الثقافة والتنمية، جمعية الثقافة من أجل التنمية، السنة16، العدد100، ص332.

تعد من أهم أساليب التنمية المهنية، لأنها توفر فرصة إيجابية لتلاقي الخبرات والأفكار والآراء في شكل جمعي، ويعد فرصة جيدة للاستفادة من الآراء والأفكار الجديدة.

(و) التدريس المصغر⁽⁶⁾

يتم فيها التدريب لمجموعة صغيرة من المعلمين لتطوير أدائهم وتحقيق الأهداف المحددة منه.

(ز) تبادل الزيارات⁽¹⁾

يتم فيها تبادل الزيارات بين المعلمين وخاصة الذين يقومون بتدريس نفس المنهج الدراسي للإطلاع على الطرق والأساليب المتبعة في الأداء.

(ح) دراسة الحالة⁽²⁾

فيها يتم عرض بعض المشكلات أو الحالات التي يتعرض لها المعلم أثناء العمل، والقيام بتحليلها وتقديم الحلول.

(ط) التعلم الذاتي⁽³⁾

فيها يتعلم المعلم ذاتياً ويعلم نفسه، حيث أن هذا العصر تتزايد فيه المعلومات بسرعة كبيرة.

(ي) بحوث الفعل⁽⁴⁾

تهتم بزيادة معارف ومهارات المعلمين لمواجهة المشكلات التعليمية والتغلب عليها، وتهتم بتنمية قدرة المعلمين على التفكير والبحث.

(ك) التفاعل مع الزملاء⁽⁵⁾

(6) مهدي بن مانع مهدي عسيري(2017): مرجع سابق، ص162.

(1) راندا رفعت محمد محفوظ(2017): مرجع سابق، ص69.

(2) السيد محمد سالم زيدان(2018): مرجع سابق، ص397.

(3) مهدي بن مانع مهدي عسيري(2017): مرجع سابق، ص160.

(4) ماهر أحمد حسن محمد (2011): مرجع سابق، ص28.

(5) السيد محمد سالم زيدان(2018): مرجع سابق، ص396.

فيها يتفاعل المعلمون مع زملائهم الأكثر خبرة ومهارة في العمل، وقد يكون داخل المدرسة أو خارجها، أو مع عضو هيئة تدريس من كليات التربية؛ وذلك لاكتشاف المعارف المهنية والأكاديمية.

(ل) العصف الذهني⁽⁶⁾

فيها يتم تشجيع المعلمين على إنتاج عدد كبير من الأفكار بهدف تنمية قدراتهم العقلية.

(م) التدريب المعتمد على شبكة الإنترنت⁽⁷⁾

فيها يعتمد المعلم على نفسه في تعلم مهارة معينة سبق إعدادها على الكمبيوتر، وتعرض المادة التدريبية، ويسير فيها المعلم بدون مدرب عبر شبكة الإنترنت.

وبعد دراسة أنواع البرامج التدريبية التي يتم تقديمها للمعلمين بهدف تحقيق التنمية المهنية له أثناء الخدمة، والأساليب والوسائل المستخدمة في تنفيذ هذه البرامج التدريبية، ودراستها بأنواعها المختلفة حسب الهدف المرجو منها، وحسب طريقة تقديم المادة التدريبية؛ يجب تناول الجهات المسؤولة عن تنفيذ هذه البرامج التدريبية بهدف تحقيق التنمية المهنية للمعلمين.

يجب على المعلم مواصلة التنمية المهنية من خلال المشاركة في ورش العمل والمؤتمرات، ومتابعة المجالات المهنية، والانضمام إلى المنظمات المهنية، فيحتاج المعلم إلى برامج تدريب مستمر لتطوير نفسه⁽¹⁾، فتتعدد الجهات المسؤولة عن تقديم برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر، ومن أهمها الإدارة المركزية للتدريب ومقرها الرئيسي القاهرة، ولها فروع في جميع المحافظات، بالإضافة إلى كليات التربية، والمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ومركز الامتحانات والتقويم التربوي، ومركز تطوير المناهج والمواد التعليمية.⁽²⁾

⁽⁶⁾ راندا رفعت محمد محفوظ(2017): مرجع سابق، ص71.

⁽⁷⁾ ماهر أحمد حسن محمد(2011): مرجع سابق، ص 30-31.

⁽¹⁾ Al Rowais, A. S. (2015): Roles of Teacher in Colleges of Education, International Journal of Technology and Inclusive Education, College of Education, Salman Bin Abdul Aziz University, Saudi Arabia, Vol.4, P.659.

⁽²⁾ أحمد إبراهيم أحمد وآخرون(2012): مرجع سابق، ص37.

القصور في التنمية المهنية للمعلمين في مصر

تشير الدراسات إلى أنه لا يخرج تدريب المعلم في مصر أثناء الخدمة من كونه مجموعة من القرارات والنشرات والمؤتمرات والندوات التي ليس لها أثر واضح على المدارس، وهكذا تتضح جوانب القصور في برامج التنمية المهنية في مصر، ومن أسباب هذا القصور ما يلي:

- عدم وجود فلسفة واضحة للبرامج التدريبية.
- غياب الوعي بأهمية التدريب للمعلمين أثناء الخدمة.
- إحساس المعلمين بأن التدريب لا يقابل حاجاتهم الفعلية.
- سوء معاملة المعلمين أثناء التدريب والنظر لهم كتلاميذ.⁽³⁾
- سوء الإعداد للبرامج التدريبية.
- ضعف المكافآت والحوافز للمدرب.
- نقص إعداد المدربين المتخصصين.
- عدم إتاحة التدريب لجميع الفئات العاملة بالتعليم.
- عدم وجود معايير حاسمة لتقييم التدريب.⁽¹⁾
- الافتقار إلى التكامل بين مراكز التدريب الرئيسية والمحلية.
- ضعف قناعة المعلمين ببرامج التدريب وأهميتها.
- غلبة الجانب النظري على الجانب التطبيقي والعملي في برامج التدريب.
- إغفال متابعة المعلمين بعد تدريبهم.
- قصور المسؤولية عن تنظيم التدريبات والإشراف عليها.
- إضافة أعباء جديدة على المعلم من خلال ما يطلبه المدرب من تدريبات.⁽²⁾

⁽³⁾ أحمد ربيع عبد الحميد(2000): التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة، مجلة التربية، جامعة الأزهر، كلية

التربية، العدد88، ص ص 166-167.

⁽¹⁾ السيد محمد سالم زيدان(2018): مرجع سابق، ص384.

⁽²⁾ طارق محمد محمود سيد نور(2009): مرجع سابق، ص ص206-207.

- نمطية برامج التدريب أثناء الخدمة.
 - عزوف المعلمين عن حضور الدورات التدريبية.
 - قصور التنسيق بين كليات التربية وجهات التدريب بوزارة التربية والتعليم.(3)
 - نقص اطلاع المعلمين على المستجدات التربوية الحديثة في مجال تحسين الأداء المهني.
 - لا تعالج برامج التنمية المهنية القصور في الإعداد الجامعي للمعلمين.
 - نقص مشاركة المعلمين في البحث العلمي التربوي.
 - الانفصال بين الجانب النظري والتطبيقي في برامج الدراسات العليا.(4)
 - مقاومة بعض المعلمين لكل جديد ومحاويلته.
 - التعارض بين أوقات التدريب وأوقات العمل.
 - قلة الحوافز المادية والمعنوية وغياب التخطيط السليم.
 - الاختيار العشوائي للمتدربين والبرامج التدريبية.
 - عدم الاستمرارية في برامج التنمية المهنية أو إتاحة الوقت اللازم لممارسة ما تعلموه.(5)
- وهكذا تعددت جوانب القصور في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين وتقديم البرامج التدريبية التي تساعد على الارتقاء بمستوى المهارات العلمية والتربوية للمعلمين أثناء الخدمة، وقد تنوعت الأسباب؛ فمنها ما يرجع إلى قصور وجود رؤية وأهداف واضحة للتدريب، أو قصور التنسيق

(3) محمد ناجح محمد محمد، محمد السيد محمد إسماعيل(2018): المتطلبات التشريعية لتطوير إعداد المعلم في مصر على ضوء الاتجاهات المعاصرة، المجلة التربوية، جامعة سوهاج، كلية التربية، المجلد54، ص 72-73.

(4) علي أحمد علي حسين (2020): دور الدراسات العليا التربوية في التنمية المهنية للمعلم في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة، المجلة التربوية لتعليم الكبار، كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد الثاني، العدد الرابع، ص66.

(5) المرجع السابق، ص ص83-84.

بين كليات التربية ووزارة التربية والتعليم، ومنها ما يرجع إلى المعلم نفسه من عدم إقباله على التدريب، والاتجاهات السلبية نحو التدريبات، أو عدم التفرغ لحضور البرامج التدريبية، ومنها ما يرجع إلى المدربين أنفسهم من نقص توافر الكوادر المدربة التي تقوم بتنفيذ التدريب أو نقص أدوات التقييم المستخدمة في تقييم المتدربين والبرامج التدريبية، وافنقارها إلى المعايير الدقيقة.

وهكذا تعمل التنمية المهنية للمعلمين على تبادل الخبرات بين المعلمين والمؤسسات التعليمية، وإطلاع المعلمين على أحدث النظريات التربوية وتقنيات التعليم الحديثة، كما توفر مهارات التخطيط وتنمي المهارات الإدارية للمعلم، وتعمل على تنمية الكفاءات التعليمية والتدريسية للمعلمين، وتعمل على زيادة فهم المعلم لخصائص الطلاب، وتحقيق النمو الوظيفي للمعلم.

وقد تعددت أنواع البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين أثناء الخدمة فمنها البرامج التأهيلية والتجديدية وبرامج الترقى والبرامج العلاجية وغيرها، كما تعددت أساليب التنمية المهنية للمعلمين فمنها التدريب وحلقات النقاش والمحاضرات والمؤتمرات والتدريس المصغر والتعلم الذاتي والتفاعل مع الزملاء وغيرها.

وقد توصلت الدراسات إلى بعض جوانب القصور في تطبيق برامج التنمية المهنية للمعلمين مثل عدم وجود فلسفة واضحة للبرامج التدريبية، وغياب الوعي بأهمية التدريب للمعلمين، وقصور الإعداد للبرامج التدريبية، ونقص إعداد المدربين، وغلبة الجانب النظري على الجانب التطبيقي في برامج التدريب، وإغفال متابعة المعلمين بعد تدريبهم، وقصور التنسيق بين كليات التربية وجهات التدريب بوزارة التربية والتعليم؛ الأمر الذي يحتم ضرورة معالجة هذا القصور وتحقيق فعالية التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- (1) السيد محمد سالم زيدان (2018): التنمية المهنية للمعلم واتجاهاتها الحديثة سبيلنا لتطوير التعليم قبل الجامعي، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، كلية التربية
- (2) أحمد إبراهيم أحمد وآخرون (2012): معايير اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر رؤية نقدية ونظرة عصرية، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، كلية التربية، المجلد 23، العدد 91.
- (3) أحمد ربيع عبد الحميد (2000): التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة، مجلة التربية، جامعة الأزهر، كلية التربية، العدد 88.
- (4) أفراح محمد علي محمد صياد (2010): تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين على ضوء معايير الجودة الشاملة رسالة ماجستير، مجلة مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، المجلد 17، العدد 63.
- (5) أميرة أحمد أحمد النجدي (2018): التنمية المهنية للمعلم في جمهورية مصر العربية، مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، كلية التربية، المجلد 18، العدد الثاني.
- (6) بيومي محمد ضحاوي وآخرون (2010): التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم، مجلة التطوير التربوي، وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان، السنة 8، العدد 56.
- (7) تغريد مرزوق سعد العنزي (2016): الكفايات الثقافية والتخصصية والمهنية اللازمة لإعداد طلاب التربية العملية شعبة اللغة العربية بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، كلية التربية، المجلد 63، العدد 3.
- (8) جيهان السيد عبد الحميد عمارة (2016): فاعلية برنامج مقترح للتدريب أثناء الخدمة في تنمية بعض المهارات اللغوية والمهارات الحياتية لمعلمات اللغة العربية وأثره على طالبات المرحلة الثانوية، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، المجلد الأول، العدد 17.

- (9) خليفة عبد السميع خليفة(2005): التنمية المهنية للمعلم العربي (مفهومها - أهدافها - أسسها ومبادئها - أساليبها)، المؤتمر العلمي السادس لكلية التربية بالفيوم بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي، جامعة القاهرة بالفيوم، كلية التربية بالفيوم، المجلد الثاني.
- (10) راندا رفعت محمد محفوظ(2017): دور كليات التربية في الإيفاء بمتطلبات التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الكفايات اللازمة للكادر الخاص للمعلمين، مجلة الثقافة والتنمية، جمعية الثقافة من أجل التنمية، السنة 17، العدد 114.
- (11) ريم علي المغربي(2016): أثر التنمية المهنية (التدريب) أثناء الخدمة للمعلم على دافعيته الأكاديمية المهنية (دافعية الإنجاز) في الأردن، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، دار سمات للدراسات والأبحاث، المجلد الخامس، العدد العاشر.
- (12) سلوى مصطفى محمد(2010): أهم أدوار المعلم الداعمة للتنمية المهنية، مجلة الثقافة والتنمية، جمعية الثقافة من أجل التنمية، السنة 11، العدد 37.
- (13) شادية عبد الحليم تمام(2013): التنمية المهنية للمعلم، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، كلية التربية.
- (14) طارق محمد محمود سيد نور(2009): التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي في مصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة، مجلة كلية التربية ببورسعيد، كلية التربية، العدد الخامس.
- (15) عابدين محمد شريف(2002): البعد المستقبلي لبرامج إعداد المعلم، الندوة التربوية الأولى (تجارب دول مجلس التعاون في إعداد المعلم في الفترة من 27-29 أبريل)، جامعة قطر، كلية التربية.
- (16) عبد الجابر إبراهيم عبد الله هودلي(2008): تصور مقترح لتطوير نظام التنمية المهنية للمعلمين في مدارس السلطة الوطنية الفلسطينية، المؤتمر القومي السنوي الخامس عشر نحو خطة استراتيجية للتعليم الجامعي العربي، جامعة عين شمس، مركز تطوير التعليم الجامعي.

- (17) عبد الله سالم العازمي وآخرون (2010): التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت في ضوء الاتجاهات المعاصرة (تكنولوجيا الاتصال والمعلومات نموذجاً)،
المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، العدد 28.
- (18) علي أحمد علي حسين (2020): دور الدراسات العليا التربوية في التنمية المهنية للمعلم في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة، المجلة التربوية لتعليم الكبار، كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد الثاني، العدد الرابع.
- (19) عيد صقر الهيم وآخرون (2016): التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة بدولة الكويت في ضوء التوجهات المعاصرة، مجلة الثقافة والتنمية، جمعية الثقافة من أجل التنمية،
السنة 16، العدد 100.
- (20) عيشة عبد السلام عبد العزيز المنشاوي (2009): دور التعليم الجامعي في تطور فلسفة وأهداف التعليم قبل الجامعي في التعليم الثانوي الصناعي أساليب التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي الصناعي، المؤتمر القومي السنوي السادس عشر (التعليم الجامعي العربي ودوره في تطوير التعليم قبل الجامعي) مصر، جامعة عين شمس، مركز تطوير التعليم الجامعي.
- (21) فتوح محمود محمد فهميم، محمد علي حمزة (2017): التنمية المهنية المستقبلية لخريجي كليات التربية بالجامعات الليبية (رؤية تربوية جديدة في عالم متغير)، مجلة العلوم والدراسات الإنسانية، كلية الآداب والعلوم بالمرج، جامعة بنغازي، العدد 33.
- (22) فهد بن عبد الله آل عمر الأكلبي، علي بن أحمد دغري (2017): دور كليات التربية في التنمية المهنية للمعلم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030، مؤتمر دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية 2030، جامعة القصيم.
- (23) ماجدة علي أبو منجل (2014): تحديد الحاجات ذات الأولوية في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة لرفع كفاياتهم: دراسة ميدانية مطبقة على عينة من المعلمين في بعض المدارس الثانوية بمدينة طرابلس، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة طرابلس،
كلية الآداب، العدد السادس.

- (24) ماهر أحمد حسن محمد(2011): الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، كلية التربية، المجلد 27، العدد 2.
- (25) مجدي رجب إسماعيل وآخرون (2016): برنامج مقترح للتنمية المهنية لمعلمي العلوم بمصر في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة لتنمية الأداء التدريسي، مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، المجلد 24.
- (26) محمد سعيد حمدان(2010): التنمية المهنية للمعلم والتدريب لمجتمع المعرفة، المؤتمر الدولي الخامس مستقبل إصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة تجارب ومعايير ورؤى، المركز العربي للتعليم والتنمية، المجلد الثاني.
- (27) محمد علي الأمير(2002): الدور المستقبلي لكلية التربية في تدريب معلمي التعليم الابتدائي والإعدادي في دولة قطر في ضوء المتغيرات الجديدة، الندوة التربوية الأولى (تجارب دول مجلس التعاون في إعداد المعلم) في الفترة من 27-29 أبريل)، جامعة قطر، كلية التربية.
- (28) محمد محمد سكران(2005): على طريق التنمية المهنية المستمرة للمعلم العربي، المؤتمر العلمي السادس لكلية التربية بالفيوم بالفيوم التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي، جامعة القاهرة بالفيوم، كلية التربية بالفيوم، المجلد الثاني.
- (29) محمد ناجح محمد محمد، محمد السيد محمد إسماعيل(2018): المتطلبات التشريعية لتطوير إعداد المعلم في مصر على ضوء الاتجاهات المعاصرة، المجلة التربوية، جامعة سوهاج، كلية التربية، المجلد 54.
- (30) مها محمد أحمد محمد عبد القادر(2014): إعادة توجيه التنمية المهنية للمعلم في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين، مجلة التربية، جامعة الأزهر، كلية التربية، المجلد الرابع، العدد 159.

(31) مهدي بن مانع مهدي عسيري(2017): أساليب التنمية المهنية ومعوقات تنفيذها، مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، المجلد 7، العدد 18.

(32) نبيلة بلعيد سعد شرتيل(2016): التنمية المهنية للمعلمين بمرحلة التعليم الأساسي في أثناء الخدمة بليبيا لمواكبة متغيرات العصر تصور مقترح، مجلة الجامعة الأسمرية الإسلامية، الجامعة الأسمرية الإسلامية، السنة 13، العدد 26.

(33) نجم الدين نصر أحمد نصر(2004): نجم الدين نصر أحمد نصر(2004): التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة، مجلة كلية التربية بالزقازيق، جامعة الزقازيق، كلية التربية، العدد 46.

(34) وفاء سمير نعيم(2016): إعداد المعلم وتدريبه كأحد مداخل تحقيق الجودة في التعليم، مجلة عالم التربية، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، السنة 17، العدد 54.

ثانيا: المراجع الأجنبية

- (35) Al Rowais, A. S. (2015): Roles of Teacher in Colleges of Education, International Journal of Technology and Inclusive Education, College of Education, Salman Bin Abdul Aziz University, Saudi Arabia, Vol.4.
- (36) Altena, S. (2007): Effective Professional Development for 21St Century Vocational Education and Training Teachers, Southbank Institute of Technology, Brisbane.
- (37) Australian Council for Educational Research (2007): Submission to The Education and Training Committee (Victorian Parliament), Parliamentary Inquiry Into Effective Strategies for Teacher Professional Learning.
- (38) Macdonald, M. F. & Dorr, A. (2007): Inside School University Partnerships: Successful Collaborations to improve High School Student Achievement, Academic Preparation & Educational Partnerships, Los Angeles County Office of Education.
- (39) Mizell, H. (2010): Why Professional Development Matters, Learning Forward, United States of America.
- (40) Myran, S. & Others et. al. (2008): Four Pillars of Effective University School District Partnerships: Implications for Educational Planning, Educational Planning, Vol.19, No.2.

- (41) Zammit, K. & Others et. al. (2007): Teaching and Learning for Quality Australian School, University of Western Sydney, School of Education, Australian Institute for Teaching and School Leadership LTD.