



مجلة العلوم التربوية



## تصور مقترح لتفعيل التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام على ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة

إعداد

أ/ ممدوح عمر صابر رضوان.

باحث دكتوراه - قسم أصول التربية

كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي

د/ نهاد محمود رمضان

مدرس أصول التربية

كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي

أ.د/ ناجي عبدالوهاب هلال

أستاذ أصول التربية

كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي

**المستخلص:**

لقد أضحت التنمية المهنية للمعلمين ضرورة ملحة؛ لتعزيز قيم المؤسسات التعليمية، لمواجهة التحديات التي فرضتها التطورات العلمية والتكنولوجية، وخاصة أن التنمية المهنية تقوم على فكرة التعلم المستمر مدى الحياة، ونظراً لما يمثله المعلمون من أهمية باعتبارهم الركن الأساسي من أركان النظام التربوي فإن أهم الدعائم التي تركز عليها فلسفة التربية تكمن في الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين وإعدادهم وتطويرهم بصورة مستمرة لتلبية حاجات المجتمع والارتقاء بالمستوى التعليمي.

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام على ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة والتي تشمل المتغيرات المعرفية، والتكنولوجية والمعلوماتية، والاقتصادية، والثقافية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يقوم على تحليل واستقراء الأدبيات السابقة التي تناولت الموضوع، ومن خلال هذا التحليل خلصت الدراسة الراهنة إلى أن معظم المعلمين الذين خضعوا لبرامج التنمية المهنية أصبح لديهم اتجاهات إيجابية نحو مهنة التدريس، وهذا ينعكس بدوره على أدائهم داخل الفصل، وأن المعلمين المتدربين تمكنوا من استخدام طرق واستراتيجيات تدريس جديدة بعد انتهاء البرنامج التدريبي، وأن برامج التنمية المهنية للمعلمين ساعدت في الوقوف على جوانب الضعف في ممارساتهم المهنية والعمل على تقويمها، إلى جانب افتقار برامج التنمية المهنية الحالية للأساليب المتطورة التي تواكب المتغيرات العالمية المعاصرة، وأن هذه المتغيرات تفرض آثاراً عديدة ذات صلة بالنظام التعليمي ومكوناته وعناصره، مما يستلزم سرعة التحرك في التعامل معها، وإدخال تعديلات تربوية جوهرية في برامج تدريب المعلمين على مستوى الأهداف والخطط والبرامج والممارسات والوسائل، وأعدت الدراسة تصوراً مقترحاً لتفعيل التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمصر على ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة.

**الكلمات المفتاحية:** التنمية المهنية للمعلمين - المتغيرات العالمية المعاصرة.

## Professional Development for General Secondary Education Teachers in the Light of Contemporary Global Changes

### Abstract:

The professional development of teachers has become an urgent necessity. To enhance the values of educational institutions, to meet the challenges posed by scientific and technological developments, especially that professional development is based on the idea of lifelong learning, and given the importance that teachers represent as the main pillar of the educational system, the most important pillars that the philosophy of education focuses on lies in the interest in development The professionalism of teachers and their continuous preparation and development to meet the needs of the community and improve the educational level.

The current study aimed to identify the reality of professional development for general secondary education teachers in the light of contemporary global variables, which include cognitive, technological, informational, economic and cultural variables. This analysis concluded that most of the teachers who underwent professional development programs have positive attitudes towards the teaching profession, and this in turn is reflected in their performance in the classroom, and that the trained teachers were able to use new methods and teaching strategies after the end of the training program, and that the professional development programs for teachers It helped to identify weaknesses in their professional practices and work to correct them, in addition to the lack of current professional development programs for advanced methods that keep pace with contemporary global changes, and that these variables impose many effects related to the educational system and its components and elements, which necessitates swift action in dealing with them, and the introduction of Fundamental educational modifications in teacher training programs at the level of goals, plans, programmes, practices and means.

**Keywords:** Professional development for teachers - Contemporary global variables.

## مقدمة

تُعد التنمية المهنية للمعلمين مطلباً أساسياً في ظل المسؤوليات والأدوار الجديدة الملقاة على عاتقهم، بسبب التطور في العلوم والتقنيات التعليمية، مما يدعو إلى وجود أساليب تتصف بالكفاءة والجودة لتنمية مهاراتهم وتلبية حاجاتهم في الميدان التربوي. وعلى الرغم من أهمية التنمية المهنية للمعلمين إلا أن تحقيقها في سياق المؤسسات التربوية يتطلب تكامل مختلف العناصر البشرية والمادية التي تكون هذه المؤسسات من أجل تحقيق تنمية مهنية تتماشى مع المتغيرات العالمية المعاصرة، ويتطلب ذلك وجود علاقات تفاعل بين مكونات المؤسسات التربوية، خاصة المكونات البشرية، علاوة على تبنى هذه المؤسسات التربوية مجموعة من الأهداف تسعى إلى تحقيقها، وينظم عملها في ضوء مجموعة من القيم، مما يؤدي إلى بناء علاقات قوية تقوم على مناخ الثقة السائد داخل مجتمع كل مؤسسة تربوية (هلال، ٢٠١٩: ٢٩).

حيث أشارت دراسة هيربرت (Herbert, 2019:2-4)، ودراسة هونج وآخرون (Hong, et al. 2014: 1-4) إلى اهتمام العديد من الدول المتقدمة ببرامج التقويم والتنمية المهنية للمعلمين بهدف تنمية المهارات الأكاديمية والاحترافية لديهم في مجال التعليم وقدرتهم على التعامل مع الطلاب وتغيير سلوكياتهم الاجتماعية غير المرغوب فيها، من خلال ما يتلقاه المعلمون الذين يحصلون على تقييم متواضع من تدريبات إضافية مصممة وفقاً لاحتياجاتهم، وفي إطار ذلك اهتمت معظم تلك الدول بإدراج عدة أهداف لتطوير المعلمين وتحقيق التنمية المهنية المستدامة لهم، وبناء شبكة من العلاقات الاجتماعية الإيجابية بالمدرسة الثانوية، تعتمد على أسس وقيم واضحة ومعلنة ينعكس أثرها على تعلم الطلاب مهارات اجتماعية مرغوب فيها.

ويعد التعليم الثانوي من أهم مراحل السلم التعليمي في المجتمع المصري، لأنه يواكب فترة الشباب المبكر التي يتحدد في ضوء خبراته مسار نموهم العقلي والاجتماعي والنفسي، كما أن معلمي التعليم الثانوي العام في مصر يعدوا من أكثر المعلمين خبرة وتخصصاً على مستوى التعليم العام، وتقع على عاتقهم المسؤولية الأولى في تحقيق ما يحتاجه الطلاب من التوعية وتنمية التعاون والاحترام والقيم الوطنية والاجتماعية وتحقيق جودة العلاقات الاجتماعية بينهم.

وأكد العازمي وآخرون (٢٠١٦: ١)، أن المتغيرات العالمية المعاصرة تفرض العديد من الآثار والتحديات "الفرص والمخاطر" على أهداف ووظائف وبرامج مؤسسات إعداد المعلمين، وعلى أدوار

وظائف المعلمين والكفايات والمهارات الأساسية المطلوب توافرها فيهم، في زمن سمته التغير السريع، حيث يلقي المجتمع على عاتق المعلمين مهمة تنمية أبنائه تنمية كاملة متزنة، تتواءم مع المتغيرات العالمية المعاصرة بأنواعها المختلفة، ولا شك أن هذه المتغيرات المتسارعة جعلت هناك نوعاً من الشعور بأن عناصر العملية التعليمية وعلى رأسها المعلمون لم تصل إلى المستوى المطلوب لمواكبة تلك المتغيرات المعاصرة، مما يتطلب مواصلة التنمية المهنية للمعلمين ليتكيفوا ويتمكنوا من التعامل معها.

وأشار المفرج وآخرون، (٢٠٠٧: ١١-١٢) أن تعميق مهنة المعلمين وتطويرها في العمل التعليمي تستدعي الحوار العلمي الجاد حول تكوين المعلمين وإعدادهم إعداداً جيداً من النواحي الأكاديمية والمهنية والثقافية داخل مؤسسات الإعداد قبل الخدمة، وتدريبهم وتنميتهم مهنيّاً أثناء الخدمة بحيث تعكس برامج الإعداد قبل الخدمة وأثناءها خبرات تربوية تضمن مستوى رفيع الأداء، ومن هنا تأتي أهمية الاتجاهات العالمية المعاصرة للتنمية المهنية للمعلمين لكي يكتسبوا قدرات تمكنهم من تحقيق أهداف التعليم ومواكبة هذه المتغيرات المتطورة داخل حجرات الدراسة وخارجها، كما تمكنهم من التفاعل الجاد والخلاق مع مختلف معطيات عصر تقنية المعلومات وتطوير أدوارهم بما يؤدي إلى توظيف هذه المعطيات.

إن الحاجة إلى النمو المهني للمعلمين حاجة قائمة باستمرار نظراً لأنه لا يمكنهم أن يعيشوا مدى حياتهم المهنية بمجموعة محددة من المعارف والمهارات، فتحت ضغط المتغيرات العالمية المعاصرة والتقدم المعرفي الهائل الذي يمتاز به العصر الحالي، هذا الأمر يتطلب ضرورة أن يحافظ المعلمين على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم وتقنياته، وبهذا يكون التعليم بالنسبة للمعلمين عملية نمو مستمرة ومتواصلة، فالمعلمين المبدعين هم طلاب علم طوال حياتهم في مجتمع دائم التغير والتطور وفي ظل التكنولوجيا والمعلومات المتجددة، إذ لا يقتصر دورهم في حياته المهنية على المعارف والمهارات التي اكتسبها في مؤسسات الإعداد (العمار، ٢٠١٦: ٧٥٩-٧٦٠).

ونظراً لصعوبة إعداد المعلمين الصالح لكل زمان ومكان، وخاصة في ضوء المتغيرات العالمية والمحلية المعاصرة، فإن عملية التجديد والتطوير للمعلمين أصبحت عملية ضرورية تقتضيها التحولات والمستجدات العالمية والمحلية، حيث تتضمن تزويدهم بمواد التجدد في مجالات العملية

التربوية، والمستجدات في أساليب وتقنيات التعليم والتعلم وتدريبهم عليها، واستيعاب كل ما هو جديد في النمو المهني من تطورات تربوية وعلمية، وبالتالي رفع أداء المعلمين وإنتاجيتهم من خلال تطوير كفاياتهم التعليمية بجانبها المعرفي والسلوكي (الأدائي)، باعتبارهم ركيزة أساسية فعالة لبناء مجتمع المعرفة الذي أصبح من سمات العصر الحالي، لذا أعطى الباحثون خلال السنوات الأخيرة اهتماماً كبيراً لتطوير العنصر البشري من المعلمين وغيرهم في العملية التعليمية (الغزوي، ٢٠٢١: ٤١٩).

ينضح مما سبق أهمية التنمية المهنية للمعلمين على مختلف المستويات الثقافية والمهنية والتخصصية من خلال تقديم برامج تدريبية متنوعة من قبل المؤسسات المتخصصة كالأكاديمية المهنية للمعلمين، ووحدات التدريب والجودة بالمدارس، ومراكز مصادر التعلم بالمدارس، وكليات التربية بالجامعات ومراكزها التربوية أثناء الخدمة من أجل مواجهة المتغيرات العالمية المعاصرة.

### مشكلة الدراسة:

تمثل التنمية المهنية للمعلمين بالتعليم الثانوي العام بمصر نظاماً متكاملاً من المدخلات والمخرجات المترابطة والمتداخلة، يحتاج إلى تغذية راجعة، حتى تتم عملية متابعة وتقييم عناصره المختلفة للحكم على مدى كفاءة وفعالية هذا النظام، وبالتالي استخدام نتائج التقييم لتطوير عمليات التنمية المهنية مستقبلاً، ومعالجة أوجه القصور والضعف التي يظهرها التقييم في أثنائها.

ولقد تناولت العديد من الدراسات والأبحاث التربوية قضية التنمية المهنية للمعلمين، وكان من أهم نتائجها أن هناك قصوراً في نوعية برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين، حيث أفادت دراسة محارم وآخرون (٢٠٢٣: ٢٤٠)، ودراسة علوان (٢٠٢٢: ٩٢)، ودراسة عابدين (٢٠٢٢: ١٠٨-١٠٩)، ودراسة نوح وآخرون (٢٠٢٠: ٢٤١-٢٤٢) بأن برامج التنمية المهنية للمعلمين بمصر نمطية وشكلية وأنها لا تحقق أهدافها في تحسين أداء المعلمين وكفاءتهم الوظيفية، وأن البرامج التي تقوم بها الأكاديمية المهنية للمعلمين تفتقر إلى التركيز والمتابعة، وتتسم في حالات عديدة بالجمود والعجز عن معالجة المشكلات التربوية الحقيقية التي يواجهها المعلمين، كما أن برامجها تقليدية وبعيدة عن احتياجات المعلمين، وتعتمد على الجوانب النظرية وإغفال الجوانب التخصصية والأكاديمية، مع غياب آليات قياس أثر التدريب ونظم المتابعة والتقييم للبرامج التدريبية داخل المدارس، كما أن هذه التدريبات لا تخرج عن كونها مجموعة من القرارات والنشرات والمؤتمرات والندوات التي ليس لها أثر واضح على تنمية المعلمين مهنيًا.

كما أفادت دراسة حمادنه (٢٠٢٣:١٤٦)، وشبانة وآخرون (٢٠٢١:٣٢٧)، ودراسة البنان وآخرون (٢٠٢١:٢٥٣-٢٥٤) إلى أن الواقع الحالي يعاني من ضعف في برامج التنمية المهنية للمعلمين، وعزوف كثير منهم عن المشاركة الفعالة في برامج التنمية المهنية لاحتسائهم بضعفها وعدم جدواها، إلى جانب قلة توافر الإمكانيات والتجهيزات والوسائل التعليمية اللازمة لأنشطة التنمية المهنية، وإلى تدنى مستويات طلاب المرحلة الثانوية وعدم قدرتهم على تطبيق المهارات الأساسية التي تعلموها على أرض الواقع، والذي انعكس سلباً على المؤسسات التعليمية المختلفة والتحديات التي تواجه كلاً منها والمتمثلة في مسابرة الثورة العلمية والتكنولوجية والمعلوماتية وتدفق المعلومات، لذا أصبح من الضروري تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء متطلبات العصر الرقمي والمتمثلة في ضرورة وجود معلم رقمي، ومناهج رقمية، وأساليب واستراتيجيات رقمية، وطرق وأساليب تدريس رقمية، وآليات ومدائل تقويم رقمية، بالإضافة إلى بيئة تعليم وتعلم رقمية، فضلاً عن المتطلبات المستقبلية المتوقع حدوثها.

كما أشارت نتائج دراسة أحمد وآخرون (٢٠١٢:٣١) إلى أنه برغم تعدد الجهات المسؤولة عن تقديم برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر، إلا أن معظم معايير برامجها المهنية غير مفعلة نظراً لتركيزها على المعلمين فقط دون باقي عناصر العملية التعليمية، وهو ما يؤدي لعدم اكتمال البناء التنظيمي ويضع المعلمين في تحدٍ مستمر.

ولقد جاء في تقرير المركز الإقليمي للجودة والتميز في التعليم الصادر عن اليونسكو (٢٠١٧:٤٣)، أن الواقع في كثير من الدول العربية ومنها مصر يشير إلى تدنى مستوى المعلمين مهنيًا من حيث الجودة والنوعية، ويرجع ذلك إلى ضعف برامج التنمية المهنية المقدمة.

كما أكدت دراسة المهدي وآخرون (٢٠١٩:٢١)، ودراسة وهبة (٢٠١٣:٤٣٥) أن عملية التنمية المهنية للمعلمين بمصر تتأثر بالعديد من العوامل، ومنها إيمان المعلمين بأن البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسات التدريبية المختلفة المهتمة بعملية التطوير والنمو المهني للمعلمين كالأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر لا تقدم جديداً بالمقارنة بخبرتهم في مجال التنمية والتعليم حيث يقع في حوزتهم ما هو أفضل من هذه البرامج، والتي تتسم بسوء عملية التخطيط سواء من حيث صياغة الأهداف التربوية، أو من حيث الأساليب المستخدمة، وبالتالي مقاومة التجديد والتطوير، وكذلك

انخفاض مستوى الأداء الداخلي لمراكز التدريب، الأمر الذي يعمق الفجوة بين الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر وبين مثيلاتها في الدول الأخرى وخاصة الدول المتقدمة منها.

ويذكر الحربي (٢٠٢٠:٢٦٥)، أن النظم التربوية في مجال التنمية المهنية للمعلمين قد بدأت في معظم المؤسسات في ربط مجالات التنمية المهنية للمعلمين بالمتغيرات العالمية المعاصرة، لمجاراة المفاهيم والأفكار والكفايات والمهارات الأساسية الحديثة المطلوب توافرها في المعلمين، حيث يحتاج هذا النوع من التنمية إلى متطلبات خاصة تشمل بناء برامج مهنية وإلكترونية متطورة وتحديد المعايير والبيئة العلمية، وتدريب المعلمين والطلاب على هذا النوع من التعليم للتعامل مع التكنولوجيا بجميع مفاهيمها والذي يعتبر من المتطلبات والمقومات الأساسية لبناء المجتمعات الحديثة.

ويوضح زيدان وآخرون (٢٠١٨:٤٢٩)، أن عملية التنمية المهنية للمعلمين تقدر لربطها بالمتغيرات العالمية المعاصرة، ومن ثم يتضح أهمية مزج احتياجات المعلمين المهنية بالمتغيرات العالمية المعاصرة، حيث أن استخدام تكنولوجيا التعليم والوسائط المتعددة يعد أحد أساليب وأدوات الحصول على المعرفة والمهارات وتنظيم تراكمها واسترجاعها وهو ضرورة لا غنى عنها في تحقيق أهداف التنمية المهنية للمعلمين، من خلال استخدام التقنيات الإلكترونية المتاحة وما يترتب عليها من سرعة انتقال المعرفة، حيث شكلت كلها عوامل ضغط على المؤسسة التربوية من أجل مزيد من الفعالية لمجاراة هذه التغيرات، وهذا يتطلب من وزارات التربية والتعليم في كل مكان العمل على إعداد وتدريب المعلمين على التزود بالكفايات التدريسية والاحتياجات التدريبية باستخدام تكنولوجيا التعليم والوسائط المتعددة المختلفة ليواكبوا المتغيرات العالمية المعاصرة.

وقد ذكر كنعان (٢٠٠٩:١٨) بروز بعض الاتجاهات الحديثة في مجال إعداد وتنمية المعلمين مهنيًا والتي تؤكد ضرورة مجاراة العصر الحديث وملاحقة التغيرات والتطورات العلمية والتربوية والتقنية، ولعل أهم هذه الاتجاهات تلك التي تؤكد على ضرورة إعداد المعلمين وتأهيلهم مهنيًا وفق متطلبات المتغيرات العالمية المعاصرة والتي تشمل جوانب حياة المعلمين المعرفية والتقنية والاقتصادية والسياسية والثقافية، مما يساعدهم على أداء أدوارهم والقيام بمهامهم على أكمل وجه، وذلك لمسايرة تطورات العصر والتعامل مع تحديات المستقبل.

وقد أشارت زيدان وآخرون (٢٠١٧:١١٨)، أن العالم يشهد ضغوطاً وتحولات وتغيرات سريعة ومتلاحقة على جميع المستويات وخاصة التربوية، وهو ما يؤكد أهمية الوقوف على المتغيرات



المعاصرة وعرض أهم انعكاساتها على التعليم وتنمية المعلمين مهنيًا، بهدف تحقيق التكامل بين التنمية المهنية للمعلمين والمتغيرات العالمية المعاصرة.

ولقد ذكرت دراسة الشريف، والحبیب (٢٠٠٦:٩٩)، تعدد الاتجاهات التي طالبت بربط عمليات التنمية المهنية للمعلمين وخطط تحسين التعليم بالمستجدات والمتغيرات العالمية المعاصرة، ومنها اتجاه ظهر بسبب التطورات المعاصرة في التدفق المعرفي والتكنولوجي، وذكر أن برامج إعداد المعلمين داخل الكليات لم تعد كافية لإعدادهم للممارسات المهنية بنجاح. وفي ذلك يذكر بيتراسك سفاتوبلوك Petracek Svatopluk مدير المركز الأوروبي لتنمية المعلمين في تقرير عن تربية المعلمين في أوروبا، أن هذا الاتجاه يعد أحد الاتجاهات التي ظهرت بسبب الحاجة إلى التطبيق الفوري للتجديدات في العملية التعليمية بناء على المتغيرات العالمية المعاصرة، وأن إعداد وتنمية المعلمين ينبغي أن تكون عملية مستمرة متكاملة، تبدأ باختبار العناصر المناسبة لمهنة التدريس وصولاً إلى تدريب المعلمين، ومتوجه ببرنامج منظم للتدريب في أثناء الخدمة طيلة مدة تدريس المعلمين، ومن ثم فإن مفهوم تنمية المعلمين وتدريبهم يؤسس على فكرة التعليم مدى الحياة.

وقد تبنت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم هذا الاتجاه حينما قررت ربط المعلمين بمستجدات العصر المتغيرة من خلال التدريب والتنمية المهنية المستمرة والذي أضحى أمراً مهماً، وهو ما دعا المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم في المؤتمر الذي عقده في القاهرة تحت عنوان "مؤتمر إعداد وتدريب المعلم العربي"، أن تكون عملية الإعداد قبل الخدمة والتدريب في أثناءها عملية مستمرة ما دام المعلمون قائلون بالعمل (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ٢٠٢١: ٥٤-٥٥).

وهو ما يؤكد على أهمية التنمية المهنية للمعلمين من خلال عقد الدورات والبرامج التدريبية المتضمنة المستحدثات والمتغيرات المعاصرة التي يمكن أن توظف بشكل يطور العملية التعليمية، من خلال ما تحققه من إيصال المعلومات والخبرات للمعلمين والطلاب وإثارة الدافعية لديهم لمواكبة المتغيرات المتلاحقة، وما يشجع على ذلك رغبة المعلمين في مسابرة التطور والتغير العلمي والتكنولوجي (زيدان وآخرون ، ٢٠١٨:٤٢٩).

على ضوء ما سبق يتضح أن مشكلة الدراسة تتبع من الأدبيات التي توصلت إلى ضعف تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام، وعدم مواكبتها التحولات العالمية المتلاحقة، مما

يؤكد الحاجة إلى ضرورة تفعيل التنمية المهنية للمعلمين بما يتماشى مع ربطها بالمتغيرات العالمية المعاصرة.

### ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

- ١- ما الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام؟
- ٢- ما الإطار الفكري للمتغيرات العالمية المعاصرة وتأثيره على التنمية المهنية للمعلمين؟
- ٣- ما التصور المقترح لتفعيل التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في مصر على ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة؟

### أهداف الدراسة:

- سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:
- ١- الوقوف على الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام.
  - ٢- التعرف على الإطار الفكري للمتغيرات العالمية المعاصرة وتأثيره على تنمية المعلمين مهنيًا.
  - ٣- إعداد تصور مقترح لتفعيل التنمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة.

### أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من النقاط الآتية:

#### أ- الأهمية النظرية:

- تحقيق الريادة التعليمية في كونها تركز على معلمين متميزين يمكنهم إنتاج المعرفة واستخدام المهارة والتجديد الدائم والاستفادة من التقنيات الحديثة وما أحدثته من ثورة في عالم المعرفة المتجدد بغية رفع قيمة الإنتاج العقلي وزيادته مما يتطلب تنمية المعلمين مهنيًا لمواكبة تلك المتغيرات اللامتناهية باعتبارهم المرجع الأساسي في بناء الأجيال.
- أهمية الفئة التي يتناولها موضوع الدراسة، وهي فئة معلمي التعليم الثانوي العام وتنميتها مهنيًا مما ينعكس إيجاباً على أدائهم وعلى العملية التعليمية ككل.
- أهمية المرحلة الثانوية باعتبارها قمة سلم التعليم العام والذي يؤدي إلى التعليم الجامعي الذي يرتبط ارتباطاً مباشراً بسوق العمل، والذي يواجه عديداً من التحديات.

- التحديات المعاصرة وتداعياتها على العملية التعليمية، والحاجة لتطوير أداء المعلمين المهني.

- قد تعد الدراسة الراهنة إضافة إلى غيرها من الأدبيات في مجال التنمية المهنية للمعلمين والارتقاء بمهنة التعليم ومواكبة المتغيرات العالمية المعاصرة.

### ب- الأهمية التطبيقية:

- قد تسهم الدراسة الراهنة في عودة ثقة المجتمع بجودة أداء معلمي المدارس الثانوية الحكومية من خلال الارتقاء بالمستوى العلمي والمهني والثقافي للمعلمين، وإكسابهم الخبرات والمهارات المهنية لمواكبة المتغيرات العالمية المعاصرة.

- قد يفيد التصور المقترح في هذه الدراسة المسؤولين في وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني ومديريات التربية والتعليم التابعة لها من خلال تقديم عدد من الآليات والإجراءات التي يمكن من خلالها تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين، بما يعكس إيجاباً على العملية التعليمية ككل.

- قد تفيد الدراسة الهيئات المتخصصة للإشراف على التنمية المهنية للمعلمين كالجامعات والأكاديمية المهنية للمعلمين في تطوير برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة على ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة، والاستفادة من النتائج التي توصلت إليها الدراسة الراهنة.

### حدود الدراسة:

تناولت الدراسة الوقوف على متغيرين رئيسيين وهما: المتغير الأول ويشمل مفهوم التنمية المهنية للمعلمين وأهميتها، ودور مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين من خلال التعرف على البرامج المختلفة لتحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمصر، بينما يشمل المتغير الثاني واقع المتغيرات العالمية المعاصرة وآثارها المختلفة، ووضع تصوراً مقترحاً لتفعيل التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمصر على ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة.

### المنهج:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره أحد مناهج البحث العلمي التي تهدف إلى وصف الظواهر وجمع الحقائق والمعلومات والملاحظات عنها، ووصف الظروف الخاصة بها وتقرير حالتها كما توجد عليه في الواقع ( درويش، ٢٠١٨: ١١٨)، حيث يتم التركيز على مفهوم

التنمية المهنية وأهميتها وبرامجها والمؤسسات المسؤولة عنها على ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة، ووضع تصوراً مقترحاً لتفعيل التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمصر على ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة.

### مصطلحات الدراسة:

تشمل المصطلحات الواردة في عنوان الدراسة: التنمية المهنية للمعلمين - المتغيرات العالمية المعاصرة، ويمكن تناول هذه المصطلحات فيما يلي:

#### - التنمية المهنية للمعلمين Professional Development of Teachers:

عرف الغفيلي (٢٠٢٣: ٨٥٢) التنمية المهنية للمعلمين بأنها عملية تزويد المعلمين بالمعارف والمهارات التخصصية والتربوية من خلال إجراءات وبرامج تدريبية تم وضعها وفق معايير وضوابط معينة؛ للرفع من أداء المعلمين وكفاياتهم المهنية، كما عرفتها محارم وآخرون (٢٠٢٣: ٢٥١) بأنها تطوير مهارات المعلمين وتحسين معارفهم لمواكبة المتغيرات التي تطرأ على المعارف والمهارات التدريسية، يركز التعريفين السابقين على تطوير كفايات المعلمين العلمية والتربوية ومواكبة كل جديد عن طريق أساليب تفعيل البرامج التدريبية المتطورة أثناء الخدمة والتي تعد مطلباً مهماً للنمو المهني للمعلمين والوسيلة الفعالة لتطوير وتنمية قدراتهم الأدائية لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية.

وتناول القحطاني (٢٠٢٠: ٢٠٩) التنمية المهنية للمعلمين على أنها مجموعة من البرامج والأنشطة التدريبية المستمرة التي تتفّذها الجهات المعنية بغية تطوير وتغيير ممارسات المعلمين في المجالات الأكاديمية والتربوية والتكنولوجية والثقافية والشخصية، من خلال تطوير أدوارهم الواقعية وإكسابهم مجموعة من المهارات والمعارف ورفع كفاءتهم المهنية في مجتمعات التّعلم، وتقويم أدائهم من خلال أساليب ووسائل التنمية المهنية المختلفة، كما عرفها مالك (٢٠٢٠: ٥) بأنها مجموعة واسعة من الأنشطة التربوية والتي تتضمن تعليماً رسمياً أو تدريباً متخصصاً للحصول على درجة علمية، وتهدف إلى مساعدة المعلمين على تحسين حياتهم المهنية من خلال اكتساب المعرفة والمهارات فهي نهج شامل ومتواصل ومكثف لتحسين عمل المعلمين.

تركز هذه التعريفات على الأنشطة والبرامج التدريبية فقط، دون باقي مقومات التنمية المهنية الأخرى للمعلمين، كالنمو المهني من خلال التعلم الإلكتروني، والتدريب عن بعد، والوسائل المهنية المنهجية وغير المنهجية الهادفة إلى مساعدة المعلمين على تعلم مهارات جديدة، وتنمية قدراتهم في

الممارسات المهنية، مثل: القراءة الحرة، الحلقات البحثية، المؤتمرات والندوات، التعليم بالمراسلة، الدراسات التكميلية التجديدية.

وتعرف إجرائياً في سياق الدراسة الراهنة بأنها: مدخلاً أساسياً يهدف إلى رفع مستوى أداء معلمي التعليم الثانوي العام وزيادة كفاءتهم المهنية، من خلال أساليب مختلفة، كالبرامج التدريبية (العلاجية، أو الإثرائية، أو الإجرائية)، وأساليب التطوير الذاتي، والتعاوني، وحلقات النقاش والتدريب عن بعد والمحاضرات والمؤتمرات وغيرها، في مناخ مدرسي يتسم بالعلاقات الاجتماعية والقيم الإيجابية بين أعضاءه.

### - المتغيرات العالمية المعاصرة Contemporary Global Changes:

عرف خواجي وغزواني (٢٠٢٢: ١٥٠)، المتغيرات العالمية المعاصرة بأنها مجموعة من الرؤى والأفكار والمسارات المعرفية والمعلوماتية والاقتصادية والسياسية والثقافية التي تسود دول العالم المتقدم وتفرض تأثيراتها على مختلف المجالات وخاصة التربوية، تناول هذا التعريف المتغيرات العالمية المعاصرة بشكل عام من ناحية تأثيراتها المتعددة على مختلف المجالات وخاصة المجال التربوي.

في حين قصرت دراسة آل داود (٢٠٢٢: ٥١)، المتغيرات العالمية المعاصرة على المتغيرات الثقافية التي تؤثر سلباً على ثقافة وقيم وعادات أفراد المجتمع المدرسي من معلمين وطلاب وغيرهم، وذلك نتيجة الانفتاح العالمي والتغيرات السريعة في مختلف المجالات، تناول هذا التعريف المتغيرات العالمية المعاصرة من الناحية السلبية وقصرها على المتغيرات الثقافية وانعكاساتها على المجتمع المدرسي.

وعرفها اليافعي (٢٠١٨: ١٩١) بأنها تغير عالمي يشمل كافة المستويات، ينعكس على أدوار ووظائف المعلمين والكفايات المهنية والمهارات الأساسية المطلوب توافرها فيهم، في حين تناولها الجنوبي (٢٠١٧: ٧٤) على أنها المفاهيم والأفكار والتطبيقات الجديدة التي استجبت على الأبعاد الرئيسية التي تشكل العالم المعاصر، وتتمثل في الأبعاد المعرفية، والمعلوماتية، والسياسية، والاقتصادية والاجتماعية، والثقافية، تمكن المعلمين من امتلاك ذخيرة واسعة من المهارات المعرفية والمهنية اللازمة لتحقيق التنمية المهنية.

تناولت التعريفات السابقة المتغيرات العالمية المعاصرة من الناحية الإيجابية من خلال قدرتها على تمكين المعلمين من المهارات والمعارف والخبرات المتنوعة لتحقيق تنميتهم الواسعة، وحددت تأثيرها على فئة المعلمين وكفاياتهم المهنية دون باقي الفئات بالمجتمع المدرسي.

وتعرف الدراسة الحالية المتغيرات العالمية المعاصرة إجرائياً: بأنها المؤثرات والتطورات العالمية المختلفة والتي قد تفرض آثاراً ومضامين عديدة ذات صلة بالنظام التعليمي ومكوناته، ومن أبرز هذه الآثار: البحث والتطوير، والمعلوماتية، والتنافسية الاقتصادية، والنمو السريع في مجال المعرفة علمياً وفكرياً، وهي آثار وتحديات تمس عناصر العملية التعليمية، وعلى رأسها المعلمين، حيث تؤثر في تكوين المعلمين وإعدادهم وتنميتهم معرفياً ومعلوماتياً ومهنياً وسياسياً وثقافياً، بما يحقق تقدمهم ورفع كفاءتهم المهنية، ويسهم في تحسين العملية التعليمية.

### الدراسات السابقة والتعليق عليها:

يوجد عدداً من الدراسات ذات الصلة بالموضوع، التي تطرقت للمتغير الأول التنمية المهنية للمعلمين، وللمتغير الثاني المتغيرات العالمية المعاصرة، وسيتم عرض وتحليل بعض هذه الدراسات وفق الترتيب الزمني من الأحدث للأقدم، وقد تنوعت هذه الدراسات بين العربية والأجنبية، ويتم تصنيفها إلى محورين هما:

## - دراسات تناولت المتغير الأول التنمية المهنية للمعلمين، ودراسات تناولت المتغير الثاني المتغيرات العالمية المعاصرة.

### أ- دراسات تناولت التنمية المهنية للمعلمين:

هدفت دراسة حمادنه (٢٠٢٣)، إلى الكشف عن أثر المبادرات التربوية للمعلمين في تحسين نموهم المهني، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٥٦) معلماً ومعلمة، واستخدمت الاستبانة كأداة لقياس أثر المبادرات التربوية للمعلمين في تحسين نموهم المهني، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تأثير المبادرات التربوية للمعلمين في تحسين نموهم المهني جاء بدرجة متوسطة، كما كشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المعلمين والمعلمات في تأثير المبادرات التربوية للمعلمين في تحسين نموهم المهني.

كما سعت دراسة عمر (٢٠٢٣)، إلى التعرف على درجة أهمية تطبيق التعليم الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلمي المرحلة الثانوية، ومدى إلمامهم بأهمية التعليم الإلكتروني في تطوير

الأداء المهني لهم، كما هدفت الدراسة تحديد متطلبات التعليم الإلكتروني والمعوقات التي تحول دون تطوير الأداء المهني لمعلمي المرحلة الثانوية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة بلغت (٥٢) من معلمي المرحلة الثانوية البالغ عددهم (٥٢٠)، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: عدم اهتمام الجهات المسؤولة عن التنمية المهنية للمعلمين بنظام التعليم الإلكتروني ومتطلبات تحقيقه، وأوصت الدراسة بضرورة استخدام التعليم الإلكتروني في المدارس الثانوية، وضرورة توفير وسائط إلكترونية بالمدارس، كما أوصت بضرورة تأهيل معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة.

وهدف دراسة علوان (٢٠٢٢)، إلى وضع تصور مقترح لبرامج التنمية المهنية للمعلمين المتمركزة على المدرسة في مصر في ضوء خبرة اليابان، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن برامج التنمية المهنية للمعلمين المتمركزة على المدرسة في مصر نمطية وشكلية، ومن ثم لا تحقق أهدافها في تحسين أداء المعلمين، ورفع كفاءتهم الوظيفية.

وجاءت دراسة بـعبدالله (٢٠٢٢)، بهدف التعرف على دور برامج التنمية المهنية القائم على نموذج تدريسي للممارسات التأملية في تحسين الأداء التدريسي لمعلمة الفيزياء. واستخدمت الدراسة منهج دراسة الحالة بأسلوبه الكمي والنوعي، واعتمدت على الملاحظة والمقابلة كأدوات لجمع البيانات، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود تغيرات إيجابية في مهارات الأداء التدريسي للمعلمة، حيث ظهر تحسن في مهارة التخطيط، من حيث التنوع في اختيار طرق التدريس، وتصميم الأنشطة الصفية، كما ظهر تحسن في مهارة تنفيذ الدرس، حيث زادت ملاحظة المعلمة لاستجابات المتعلمات، وتشجيعهن على طرح الأسئلة الناقدة، أما مهارة تقويم المتعلمات؛ فقد حققت تقدماً واضحاً، من حيث التنوع في أدوات التقويم البنائي لكل هدف من أهداف الدرس، وتشجيع التقويم الذاتي عند المتعلمات.

هدفت دراسة ماجد، والحسن (٢٠٢١)، إلى التعرف على فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد وعلاقتها بتحسين أدائهم من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين في مدارس محافظة إربد بالأردن، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي، والذي اعتمد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة قوامها (٥٠٠) معلماً ومشرفاً ومديراً في مديرية التعليم بمحافظة إربد، تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد في مدارس

محافظة إربد ودرجة أدائهم، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة الالتزام من قبل وزارة التربية والتعليم بإعطاء الدورات التدريبية للمعلمين الجدد وفق احتياجاتهم.

سعت دراسة جاد الله (٢٠٢١)، إلى التعرف على متطلبات تطبيق التوأمة الإلكترونية المهنية كمدخل للتنمية المهنية لمعلمي التعليم العام قبل الجامعي في مصر، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، الذي يقوم على تطبيق الاستبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعات سوهاج، وأسيوط، والمنيا، وتوصلت الدراسة إلى وجود قصور في برامج التنمية المهنية للمعلمين، ووجود عدد من التحديات التي ترتب عليها ضرورة توافر بنية تحتية إلكترونية، وموارد بشرية مدربة وتصميم مجتمعات إلكترونية، وأوصت الدراسة بأهمية تبني التوأمة الإلكترونية كمدخل لتحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام في مصر، وتقديم الدعم اللازم لتصميم أساليب التوأمة الإلكترونية لرفع جودة العملية التعليمية.

وأجرى كراكابي (Karacabey, 2021) دراسة هدفت إلى تحديد مستوى الدعم الذي يقدمه مديرو المدارس في التطوير المهني للمعلمين، وقد استخدمت الدراسة المنهج الكمي، واستندت إلى التصميم المسحي الذي يعتمد على تحليل البيانات التي تم جمعها من عينة قوامها (٤٧٢٩) معلماً يعملون في مقاطعة سانيورفا في تركيا، وتوصلت الدراسة إلى وجود ضعف في دور مديري المدارس في مجال التنمية المهنية للمعلمين، وأن (٢٥,٥%) فقط من المديرين يدعمون التطوير المهني للمعلمين، وأنهم لم يقدموا بشكل كافٍ الأنشطة التي قد تدعم التطور المهني للمعلمين، وأوصت الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات المستقبلية حول دور مديرو المدارس في تنمية برامج وأنشطة التطوير الفردي والجماعي لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين، والاهتمام بجودة هذه البرامج لدعم مجتمع التعلم المهني.

جاءت دراسة عبدالله (٢٠٢٠)، في إطار تطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الثانوية في مصر في ضوء بعض الخبرات، قد اعتمدت الدراسة على المنهج المقارن، من خلال الوصف والتفسير والمقارنة، وقد توصلت إلى عدة نتائج منها: أن طرائق التدريب والتدريس التقليدية لا يمكنها إكساب الطالب المهارات الجديدة للتعليم الريادي، غياب فكر التنمية البشرية عن القطاع التعليمي بشكل عام والمعلمين بشكل خاص، أن التركيز في البحوث والدراسات التربوية ينصب على تطوير المعلمين لقدراتهم التدريسية مع إغفال التدريب على المهارات الحياتية التي تساعد على أداء



مهامهم، وقد اقترحت الدراسة عدد من الإجراءات التي يمكن أن تسهم في تطوير التنمية المهنية للمعلمين وتدريبهم على أساليب تدريس تركز على المهارات الحياتية، من خلال تصميم برنامج مستقل لكل مجموعة من المهارات، وبعض البرامج التي يتم فيها استخدام التكنولوجيا الحديثة وتقنيات التعلم، بما يدعم مهارات التعلم الذاتي ومهارات استخدام التكنولوجيا لدى المعلمين.

هدفت دراسة صلاح الدين (٢٠٢٠)، إلى تحديد مستوى الأداء المهني للمعلمين، ومستوى ممارسة الإشراف التربوي المدمج بمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان، واعتمدت على المنهج المختلط (الكمي والنوعي)؛ حيث تم توظيف أداتين هما: استبانة طبقت على عينة الدراسة الكمية مكونة من (٥٣٧) معلماً، كما تم استخدام المقابلة على عينة الدراسة النوعية مكونة من (١٥) مشرفاً، أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين ممارسة الإشراف التربوي المدمج، وبين الأداء المهني للمعلمين، كما كشفت نتائج الدراسة النوعية عن أن الإشراف التربوي المدمج يواجه تحديات منها ما يتعلق بالكوادر البشرية كضعف الرغبة في التطوير، وكثرة الأعباء الملقاة على عاتقهم، وما يتعلق بالتجهيزات المادية، كضعف شبكة الإنترنت، وأن أهم سبل مواجهة هذه التحديات هي توفير الكوادر البشرية المؤهلة لتطبيق الإشراف التربوي المدمج، ووجود بنية تحتية إلكترونية، وكذلك بيئة عمل مناسبة، وأوصت الدراسة بضرورة التوسع في نشر ثقافة الإشراف التربوي المدمج لدوره الفعال في تحسين الأداء المهني للمعلمين، وذلك من خلال تنظيم المؤتمرات والندوات والملتقيات وتوزيعها إلكترونياً وإشراك المعلمين فيها.

وجاءت دراسة حامد، وزيدان (٢٠٢٠)، بهدف إعداد تصور مقترح للتنمية المهنية الذاتية لمعلمي التعليم الأساسي في مصر على ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، والوقوف على ملامح التنمية المهنية الذاتية لمعلمي التعليم الأساسي في مصر. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها ضعف مواكبة المعلمين للمستجدات في مجال التعلم وطرق التدريس، وانخفاض مهارات بعض المعلمين في استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة، وضيق وقت المعلم في ظل الأعباء التدريسية المطلوبة منه، وإدراك المعلمين لأهمية القراءة الحرة في توسيع الآفاق المعرفية، ومواكبة مستجدات العصر مما يعزز من ثقة المعلم بنفسه.

**ب- دراسات تناولت المتغيرات العالمية المعاصرة:**

هدفت دراسة الشمري (٢٠٢٢)، إلى التعرف على الاتجاهات العالمية المعاصرة في مجال إعداد المعلمين، مثل الاتجاه القائم على الكفايات ويشمل الكفايات المعرفية والأدائية والاستقصائية، والاتجاه القائم على النظم ويشمل المدخلات والمخرجات والتغذية الراجعة، والاتجاه القائم على المهارات، والاتجاه القائم على التمكن وجودة الأداء، والاستفادة منها في وضع تصور مقترح لتطوير برامج إعداد المعلمين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت إلى وضع تصور لتطوير برامج إعداد المعلمين في ضوء الاتجاهات الحديثة، مستنداً إلى نتائج الدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها في هذا المجال. كما توصلت إلى ضرورة أن تقوم كليات التربية بالجامعات اليمنية بإجراء المراجعة الدورية لبرامج إعداد المعلمين، وتطويرها في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، بما يلبي كفايات المعلمين المهنية في الميدان التربوي، ويحقق طموحات المجتمع ويواكب متطلبات العصر.

جاءت دراسة معجب (٢٠٢٢)، بهدف التعرف على تحديات التربية الرقمية وسبل معالجتها في ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتوصلت إلى نتائج عديدة أبرزها أهمية التربية الرقمية كونها ضرورة ملحة وعصرية يتطلب تنميتها ومعالجة تحدياتها جهود مخططة ومتضافرة ومتنوعة بين المؤسسات التربوية والمجتمعية والإعلامية، أهمية التربية الرقمية في مواكبة التغيرات التقنية والمعرفية والإنسانية المتنامية وتقديم الحلول لها فضلاً عن المساهمة في مواجهة التحديات العالمية التكنولوجية والثقافية والمعرفية والاقتصادية والسياسية، كما توصلت إلى أن التربية الرقمية الفاعلة لها دور كبير في تطوير التعليم وسياساته وخطته، وإعداد وتنمية المعلمين وتطوير المناهج وطرق التقويم لتجويد مخرجاته.

كما عمدت دراسة آل داود (٢٠٢٢)، إلى التعرف على درجة إسهام مقررات الثقافة الإسلامية في تعزيز مقومات الهوية الإسلامية في ضوء بعض المتغيرات المعاصرة، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي، وصممت استبانة تكونت من ثلاث محاور (الديني والتاريخي، والثقافي، والقيمي والأخلاقي)، لعينة قوامها (١٣١) طالباً من كلية إدارة الأعمال بجامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة إسهام مقررات الثقافة الإسلامية في تعزيز مقومات الهوية الإسلامية من وجهة نظر الطلاب في الجوانب الثلاثة جاءت بدرجة كبيرة، وأوصت بضرورة إيجاد آلية فاعلة

لمواجهة المتغيرات الثقافية والتحديات العالمية المعاصرة التي ستواجه مقررات الثقافة الإسلامية في تعزيز الهوية الإسلامية لدى طلاب المرحلة الجامعية، ومراجعة توصيفات مقررات الثقافة الإسلامية وتطويرها من اللجان المختصة في الجامعة وفقا للمستجدات والمتغيرات الحالية وتضمينها الموضوعات التي تسهم في تعزيز مقومات الهوية الإسلامية وخاصة فيما يتعلق بالجانب الثقافي، والعناية بالجانب التطبيقي عند تطوير المقررات وتضمينها الأنشطة التي تسهم في مواجهة المتغيرات الثقافية العالمية.

سعت دراسة جوهر وآخرون (٢٠٢١)، إلى أهمية الارتقاء بجودة برامج إعداد وتنمية معلمي التربية الخاصة بمؤسساتها المتخصصة، بالإضافة إلى استخدام أساليب مختلفة للتنمية المهنية لضمان جودتها، ورفع كفاءة مخرجاتها التعليمية في ضوء التوجهات والمتغيرات العالمية المعاصرة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى عدد من النتائج منها تعميق فكرة التكامل بين مكونات الإعداد المهني والأكاديمي والثقافي والمعلوماتي للمعلمين من خلال التنسيق بين المسؤولين عنها لمواكبة المتغيرات العالمية المعاصرة مثل الاتجاهات العالمية التي تبنت الإعداد المعلم الرقمي، وإعداد المعلم الديمقراطي، وإعداد المعلم العصري، كما توصلت الدراسة إلى ضرورة قيام كليات التربية بعمل برامج لمتابعة الخريجين في الميدان التربوي وذلك بالتنسيق مع وزارة التربية والتعليم لمعالجة جوانب القصور المهنية التي تم اكتشافها أثناء الممارسات الفعلية في المدارس للعمل على تلافيها من خلال برامج الإعداد أثناء الخدمة وفي ضوء الاتجاهات والمتغيرات العالمية المعاصرة.

حللت دراسة حجاج وآخرون (٢٠٢١)، الوعي التربوي بالأبعاد الثقافية لدى معلم التعليم العام على ضوء بعض المتغيرات العالمية المعاصرة. وقد تناولت الدراسة الإطار المفاهيمي للوعي التربوي، والأبعاد الثقافية بمؤسسات التعليم العام. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي الذي يقوم على استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وتم اختيار عينة الدراسة من مديري وموجهي التعليم العام بقرى محافظة الدقهلية، وأخرى من معلمي التعليم العام بمحافظة الدقهلية. ووقت الدراسة على المعوقات التي تحول دون تنمية الوعي التربوي للمعلمين بالأبعاد الثقافية مثل الأمية المعلوماتية وقصور إعداد المعلمين تربوياً وثقافياً وعلمياً، كما ووقت على المتغيرات العالمية التي تواجه إعداد المعلمين مهنيّاً مثل المتغيرات العلمية والتكنولوجية وظهور ما يسمى بظاهرة فيض المعلومات، وتزايد مساحة الفجوة الرقمية نتيجة لعدم القدرة على اللحاق بركب المعرفة عالمياً، كما أوضحت الدراسة أهمية إكساب

المعلمين المعلومات والمعارف والاتجاهات العالمية المعاصرة لمواكبة المتغيرات الحديثة والاستعداد للتحديات المقبلة.

وجاءت دراسة الجنوبي (٢٠١٧)، بهدف الوقوف على جوانب إعداد معلم التعليم الأساسي قبل الخدمة في المجال المهني، والأكاديمي، والثقافي، والاجتماعي، وفي أثناء الخدمة من خلال برامج التنمية المهنية للمعلمين، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت أسلوب تحليل البيانات والنتائج من خلال عرض وتحليل الرسائل العملية والمؤتمرات والمقالات المتخصصة في إعداد المعلمين، وحددت الدراسة المتغيرات العالمية المعاصرة في المتغيرات المعرفية، والمعلوماتية، والاجتماعية، والسياسية، والاقتصادية، تفرض آثاراً كبيرة على عملية إعداد المعلمين وفق هذه المتغيرات، مما يستلزم سرعة التحرك للتعامل مع هذه المتغيرات، وإدخال تعديلات تربوية جديدة لإعداد معلمي التعليم الأساسي على مستوى الأهداف والخطط والبرامج والممارسات والوسائل، وأوصت الدراسة بضرورة أن تعمل برامج إعداد معلمي التعليم الأساسي على إيجاد المدربين المؤهلين تقنياً وثقافياً ومعرفياً، والاهتمام باستخدام استراتيجيات تدريسية حديثة، كالتعليم الذاتي، والتعليم عن بعد، والتعليم الإلكتروني، وأن تهتم كليات إعداد المعلمين بالتدريب الميداني واستخدام المعلوماتية في عملية الإعداد أثناء الخدمة.

وتركزت دراسة كمال (٢٠١٧)، حول التعرف على الأدوار المتوقع أن يضطلع بها المعلمون مستقبلاً، وكذلك التعرف على المتغيرات العالمية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية التي تحدث في العالم، وانعكاساتها على أدوار المعلمين باعتبارهم عنصراً مهماً في العملية التعليمية لا يمكن أن يكون بمنأى عن تلك التغيرات، بالإضافة إلى توضيح طبيعة قيادة التغيير وأدوارها في ظل المتغيرات العالمية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتوصلت إلى مجموعة من المسؤوليات المطلوبة من مدير المدرسة والمشرف التربوي والمعلمين تجاه تحقيق هذا التحول في مجال التنمية المهنية، منها مسؤولية الإدارة المدرسية للمعلمين في توجيه المعلمين والإشراف عليهم ومساعدتهم على النمو المهني، كما توصلت إلى مسؤولية المشرفين في تشجيع المعلمين على الابتكار والتجديد في عمليات التعلم والتعليم، وإلى مسؤولية المعلمين في مساعدة المعلمين على الوقوف على المتغيرات العالمية المعاصرة من خلال استخدام أفضل الطرق التربوية والاستفادة منها في تدريس موادهم، وإلى مسؤولية المعلمين أنفسهم في التطور والتعليم الذاتي بما يتوافق مع المتغيرات المعاصرة.

وأجرى العازمي وآخرون (٢٠١٦)، دراسة هدفت إلى تطوير نظام إعداد معلمي التعليم العام في العالم العربي لمواجهة المتغيرات المحلية والعالمية، وذلك من خلال الكشف عن واقع إعداد معلمي التعليم العام في العالم العربي، وتحديد أهم المستجدات المحلية والعالمية مثل الثورة المعلوماتية والتكنولوجية، وتحديات العولمة التربوية، والتحديات البيئية والتنمية المستدامة، والمستجدات الاقتصادية، والمستجدات الديمقراطية وانعكاساتها على نظم إعداد المعلمين، واستخدمت الدراسة المنهج المقارن، وتوصلت الدراسة إلى أن كافة دول العالم تركز على النظام التكاملي في مجال إعداد معلمي المستقبل، بالإضافة إلى النظام التتابعي لمن لديهم رغبة لممارسة مهنة التدريس، إلا أن الدول العربية تعتمد على النظام المركزي كوسيلة لتحقيق أهدافها عكس الدول المتقدمة التي تطبق النظام اللامركزي في مؤسسات إعداد المعلمين، مما ينعكس على ضعف مواجهة التحديات العالمية المعاصرة ووضع السبل المناسبة لمواجهتها.

وسعت دراسة رزق (٢٠١٥)، إلى التعرف على إسهامات مخرجات التعليم العالي ذات الكفايات الأدائية في تحقيق الجودة التعليمية، بالإضافة إلى التعرف على المعايير اللازمة للاعتماد الأكاديمي والمهني لبرامج مؤسسات التعليم العالي للمعلمين في ضوء المستجدات والمتغيرات العالمية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت إلى ضرورة الاستفادة من التجارب العالمية الرائدة في رسم الخطط وتنفيذ البرامج والسياسات التعليمية الهادفة لتأمين الكفايات الأدائية لمؤسسات إعداد المعلمين، وضرورة الاهتمام ببرامج التنمية المهنية للمعلمين، كونهم المصدر الأساسي والأداة الفعالة في إنجاح العملية التعليمية.

#### التعليق العام على الدراسات السابقة:

يركز الجزء التالي على عرض وتحليل الدراسات السابقة والتعرف على أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الراهنة والدراسات السابقة، هذا إلى جانب تحديد أوجه للاستفادة من الدراسات السابقة ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:

#### ■ أوجه التشابه مع الدراسات السابقة:

تشابهت الدراسة الراهنة مع الدراسات السابقة فيما يلي:

- تشابهت مع دراسة كلاً من دراسة حمادنه (٢٠٢٣)، ودراسة عمر (٢٠٢٣)، ودراسة علوان (٢٠٢٢)، ودراسة ماجد، والحسن (٢٠٢١)، ودراسة جاد الله (٢٠٢١)، ودراسة حجاج

وآخرون (٢٠٢١)، ودراسة حامد، وزيدان (٢٠٢٠)، ودراسة الجنوبي (٢٠١٧)، ودراسة كمال (٢٠١٧)، ودراسة رزق (٢٠١٥)، من حيث المنهج البحثي حيث أنها تعتمد على المنهج الوصفي، وتشابهت مع دراسة عمر (٢٠٢٣)، ودراسة عبدالله (٢٠٢٠)، في تناولها للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام، كما تشابهت مع دراسة الشمري (٢٠٢٢)، ودراسة معجب (٢٠٢٢)، ودراسة آل داود (٢٠٢٢)، ودراسة حجاج وآخرون (٢٠٢١)، ودراسة العازمي وآخرون (٢٠١٦)، في تناولها المتغير الثاني للدراسة وهو المتغيرات العالمية المعاصرة.

- بالإضافة إلى تشابه الدراسة الراهنة مع بعض الدراسات السابقة التي ربطت بين متغيري التنمية المهنية للمعلمين والمتغيرات العالمية المعاصرة، فقد وجد دراستين ربطتا بين المتغيرين هما دراسة الشمري (٢٠٢٢)، التي هدفت إلى التعرف على الاتجاهات العالمية المعاصرة في مجال إعداد المعلم، ودراسة كمال (٢٠١٧)، والتي هدفت إلى التعرف على المتغيرات العالمية وانعكاساتها على أدوار المعلمين المستقبلية، (إلا أن الدراستان تناولتا التنمية بشكل عام كما أنهما تناولتا التعليم دون التقيد بمرحلة معينة، كما قصرت دراسة كمال (٢٠١٧)، معالجة المعوقات على المدرسة فقط دون أن تتعرض لمؤسسات إعداد المعلمين الخارجية).

#### ■ أوجه الاختلاف مع الدراسات السابقة:

تختلف الدراسة الراهنة مع الدراسات السابقة فيما يلي:

- اختلفت الدراسة الراهنة عن الدراسات السابقة في تناولها التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمصر في ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة، بينما اقتصر بعض الدراسات السابقة التنمية المهنية على معلمي التعليم الأساسي مثل دراسة صلاح الدين (٢٠٢٠)، ودراسة حامد، وزيدان (٢٠٢٠)، ودراسة الجنوبي (٢٠١٧)، كما تناولت بعض الدراسات التنمية المهنية للمعلمين من زوايا مختلفة فركزت دراسة عمر (٢٠٢٣)، ودراسة جاد الله (٢٠٢١)، على التوأمة والتعليم الإلكتروني لمعالجة قصور التنمية المهنية للمعلمين، كما قصرت بعض الدراسات التنمية المهنية للمعلمين على الاحتياجات التدريبية، وبعضها ركزها على المدرسة دون تحديد مرحلة تعليمية، واقتصر بعض الدراسات التنمية المهنية على بعض التخصصات مثل فئة معلمي الرياضيات والفيزياء.

- تناولت بعض الدراسات السابقة التنمية المهنية للمعلمين على ضوء بعض المتغيرات العالمية المعاصرة من زوايا مختلفة فتناولت دراسة حمادنه (٢٠٢٣)، اتجاه المبادرات التربوية للمعلمين لتحسين نموهم المهني، وتناولت دراسة حامد، وزيدان (٢٠٢٠)، اقتصاد المعرفة لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين، في حين ركزت دراسة عبدالله (٢٠٢٠)، على خبرات بعض الدول لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين، وركز بعضها على برامج التنمية المهنية للمعلمين كدراسة الجنوبي (٢٠١٧)، والبعض الآخر تناول الاحتياجات التدريبية للمعلمين لتحقيق التنمية المهنية كدراسة جاد الله (٢٠٢١)، وتختلف الدراسة الراهنة عن الدراسات السابقة في تناولها التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمصر في ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة.

- اختلفت الدراسة الراهنة مع بعض الدراسات في المنهج المستخدم، حيث اعتمدت دراسة باعبدالله (٢٠٢٢) على منهج دراسة الحالة، في حين استخدمت دراسة كلاً من عبدالله (٢٠٢٠)، ودراسة العازمي وآخرون (٢٠١٦) المنهج المقارن، بينما اعتمدت دراسة صلاح الدين (٢٠٢٠) على المنهج المختلط، واعتمدت دراسة كراكابي (Karacabey, 2021) على المنهج الكمي.

#### ■ أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- أفادت الدراسة الراهنة من الدراسات السابقة في النقاط الآتية:
- تحديد مشكلة الدراسة.
- تحديد المنهج المناسب للدراسة الراهنة وهو المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعد أحد مناهج البحث المختلفة التي يمكن استخدامها لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين بالتعليم الثانوي العام.
- إعداد الإطار النظري للدراسة.
- تحديد خطوات بناء وإعداد التصور المقترح في الدراسة.

## خطوات وإجراءات الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيقاً للأهداف التي تم تحديدها، يمكن تحديد خطوات السير في الدراسة في ثلاثة محاور يتم عرضها على النحو التالي:

المحور الأول: الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام.  
المحور الثاني: الإطار الفكري للمتغيرات العالمية المعاصرة وتأثيره على التنمية المهنية للمعلمين.

المحور الثالث: تصور مقترح حول تفعيل التنمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة.

### المحور الأول: الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام:

يأتي هذا المحور للإجابة عن التساؤل الأول للدراسة، ما الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام؟ من خلال الوقوف على مفهوم التنمية المهنية للمعلمين، وأهميتها، وبرامج التنمية المهنية للمعلمين، والمؤسسات المرتبطة بها.

## ١- مفهوم التنمية المهنية للمعلمين Professional of Teachers

### Development:

اختلفت الكثير من الدراسات حول مفهوم التنمية المهنية للمعلمين حيث تناولتها دراسة حمادنه (٢٠٢٣: ١٥١)، ودراسة العتيبي، والمنقاش (٢٠٢٢: ٢٩٤) بأنها عبارة عن البرامج والدورات والأنشطة المختلفة التي يتم تصميمها والتخطيط لها وتقويمها عن طريق مراكز التدريب المعتمدة بهدف تحسين مهارات المعلمين ومعارفهم واتجاهاتهم للمهنة في كافة الأنشطة والمهام التي يقومون بها داخل وخارج غرفة الصف، كما عرفها الدهشان، ومحمود (٢٠٢١: ٢٢)، وكامبن (Kampen, 2019 : 2) بأنها عملية منظمة ومستمرة وشاملة تهدف إلى تطوير كفايات المعلمين؛ لتكون أكثر كفاءة وفاعلية لمقابلة احتياجات محددة حالية أو مستقبلية يحتاجها المجتمع والمدرسة والمعلمين أنفسهم؛ لمواجهة متطلبات المهنة، وما يستحدث لها من تطورات ومستجدات، ومن التعريفات السابقة يتضح أن التنمية المهنية للمعلمين عملية مستمرة خلال سنوات الخدمة، وتشمل الأنشطة والمهارات والخبرات التي تمكن المعلمين من تحسين كفاءتهم المهنية في تدريسهم، وفي تأهيلهم لمواجهة المتغيرات العالمية المعاصرة، وما يستحدث من تطورات تربوية وعلمية من خلال التخطيط العلمي والتقويم المستمر .

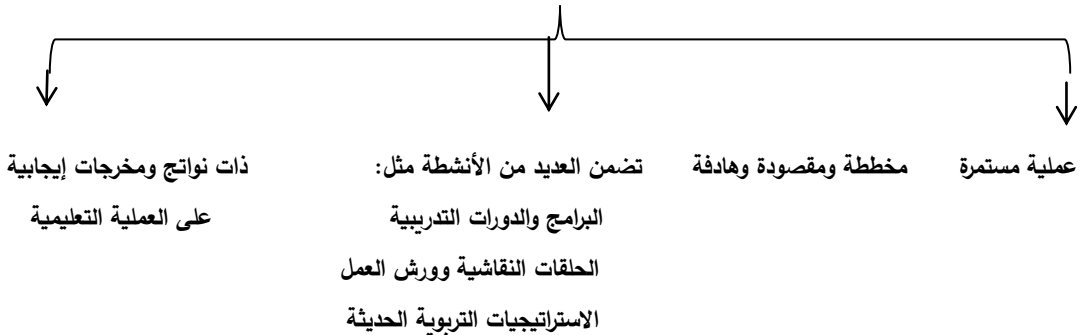


وأشار دارلينج هاموند وآخرون (2: Darling-Hammond, et al, 2017) إلى أن التنمية المهنية للمعلمين عملية منظمة ينتج عنها تغييرات في ممارسات المعلم، وتحسينات في مخرجات تعلم الطلاب.

ويشير إليها الزائدي، وأحمد(٢٠١٥: ٣٤٤) بأنها الجهود المخططة لتطوير أداء المعلمين من خلال أساليب محددة في أطر علمية وفق خطط منظمة وفعاليات مستمرة للقيام بواجباتهم التعليمية والتربوية في ضوء متطلبات التنمية المهنية لهؤلاء المعلمين. ويلاحظ من هذا التعريف أنه يشترك مع غيره من التعريفات السابقة في أنه ينظر للتنمية المهنية للمعلمين على أنها عملية مستمرة ودائمة لنقل المعارف والمهارات والكفايات والاتجاهات للمعلمين لإثراء خبراتهم، وإضافة معرفة مهنية جديدة من خلال أساليب متنوعة ومخططة، وأن الغرض من التنمية المهنية هو إحداث تغيير في سلوك المعلمين والاستجابة للمستجدات الحديثة، وبما يجعل المعلمين متوافقين في مؤهلاتهم وكفاياتهم مع متطلبات ومعايير التنمية المهنية، ويمكن تلخيص تعريفات التنمية المهنية للمعلمين من خلال الشكل التالي:

### شكل (١)

#### ملخص تعريفات التنمية المهنية للمعلمين حيث أنها



وتعرف إجرائياً في سياق الدراسة الراهنة بأنها: مدخلاً أساسياً يهدف إلى رفع مستوى أداء معلمي التعليم الثانوي العام وزيادة كفاءتهم المهنية، من خلال أساليب مختلفة، كالبرامج التدريبية (العلاجية، أو الإثرائية، أو الإجرائية)، وأساليب التطوير الذاتي، والتعاوني، وحلقات النقاش والتدريب عن بعد والمحاضرات والمؤتمرات وغيرها، في مناخ مدرسي يتسم بالعلاقات الاجتماعية والقيم الإيجابية بين أعضائه.

**٢- أهمية التنمية المهنية للمعلمين:**

حظيت التنمية المهنية للمعلمين بأهمية كبرى على مدى تاريخ التربية، فكل خطط الإصلاح التعليمي ومقترحات التحسين تضع التنمية المهنية للمعلمين على قائمة أولوياتها، حيث يرى الجبر (٢٠١٠: ١٠٢-١٠٣) أن برامج التنمية المهنية للمعلمين أحد متطلبات تنفيذ أية عملية إصلاحية لنظم التعليم، وتبرز أهمية برامج تنمية المعلمين في كونها تحتاج أدوات توضيحية إرشادية يمكنهم من خلالها مساندة الجديد في ميدان عملهم، ورفع كفاياتهم المهنية وتحسينها، على اعتبار أن المعلمين أحد مدخلات العملية التعليمية وأكثرها أثراً في تعليم الطلاب.

وتشير دراسة خليل، وآخرون (٢٠١٧: ٢١٥)، إلى أن أهمية التنمية المهنية للمعلمين تتمثل في تغيير معتقدات بعض المعلمين حول جوانب محددة من التدريس أو الرغبة في منهج دراسي معين أو إبداع تعليمي، حيث يفترض القادة التربويون أن تلك التغيرات في اتجاهات ومعتقدات المعلمين سوف تقودهم إلى تغيرات محددة في سلوكياتهم وممارساتهم في الفصول الدراسية والتي بدورها سوف تؤدي إلى تحسين مخرجات العملية التعليمية.

كما تبرز أهمية التنمية المهنية للمعلمين في كونها تتيح لهم الفرصة كي يحسنوا من ممارساتهم العملية للتعلم، حيث أكدت دراسة سيد، والجمل (٢٠١٤: ٢٠٩) أن التنمية المهنية للمعلمين تمكنهم من تطبيق مدركات ومفاهيم جديدة ناتجة عن أحدث الأبحاث التربوية، ومن ثمّ استيعاب المستجدات في تخصصهم وبما يتفق مع طلاب المرحلة التي يدرسونها، كما تقدم للمعلمين تدريبات عملية تساعدهم على إتقان الأدوار المتوقعة منهم، فقد أشارت دراسة محمد (٢٠١٠: ٢١٣-٢١٤) إلى أن التنمية المهنية للمعلمين تسهم بشكل كبير في استخدامهم استراتيجيات تدريسية متنوعة تركز حول الطلاب، وتساعدهم في التعرف على تكنولوجيا التعليم، وإعداد المواد التدريسية وتنظيمها، وتنمية إحساسهم بالمسؤولية الأخلاقية، وهي الأساس لبناء ثقافة الالتزام والإتقان والتميز لديهم باعتبارهم أهم ركائز تطوير العملية التعليمية.

وتتضح العلاقة بين التنمية المهنية للمعلمين وبين إنجاز الطلاب من خلال الشكل التالي:



شكل (٢)

### العلاقة بين التنمية المهنية للمعلمين وإنجاز الطلاب (عبدالمقصود، ٢٠٠٩: ٤٦)

يتبين من الشكل (٢) أهمية التنمية المهنية للمعلمين وانعكاسها المباشر على ممارساتهم التدريسية والذي يعود بدوره على إنجازات الطلاب، والمتمثلة في:

- مساعدة المعلمين حديثي التعيين على ممارسة أدوارهم بكفاءة وزيادة ثقتهم بأنفسهم.
- توافي أوجه القصور في إعداد المعلمين قبل التحاقهم بالمهنة، وتزويد مؤسسات إعدادهم بتلك الجوانب حتى يتسنى لها مراجعة خطط الإعداد.
- تحديث خبرات المعلمين وتطويرها؛ وذلك من خلال اطلاعهم على أحدث النظريات أو الممارسات التربوية، وطرق التدريس الفعالة وتقنيات التدريس الحديثة.
- تحسين وتحديث المعارف التخصصية للمعلمين.
- تبصير المعلمين بخطط الدولة وتوجهاتها، ومشكلات المجتمع، والمطلوب منهم.
- مساعدة المعلمين على الترقى والتقدم الوظيفي، وكذلك الأمان الوظيفي.
- تغيير الاتجاهات السلبية للمعلمين نحو مهنة التدريس .
- حث المعلمين على التعلم الذاتي والاتجاه نحو التعليم مدى الحياة.
- إتاحة الفرصة أمام المعلمين لتجريب وتطبيق النظريات التربوية داخل حجرة الدراسة.
- تنمية الصفات الأخلاقية التي ينشدها المجتمع من المعلمين كي يستطيعوا تنشئة الطلاب عليها.

وخلاصة القول فإن كافة أنظمة التعليم على اختلاف فلسفاتها وأهدافها تولي التنمية المهنية للمعلمين عناية كبيرة إدراكاً منها بأن زيادة فعالية المعلمين وارتقاء أدائهم في مهنتهم ينعكس إيجاباً

على النظام التربوي، فجاح عملية التعليم يتوقف على مدى امتلاك المعلمين للمهارات والخبرات التربوية، فمخرجات التعليم ونواتجه مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بمدى إعداد المعلمين وتدريبهم المهني، ومن ثمّ تتضح أهمية التنمية المهنية للمعلمين.

### ٣- برامج التنمية المهنية للمعلمين:

تعد عملية بناء برامج التنمية المهنية للمعلمين عملية معقدة، بسبب تنوع الخلفيات والمؤهلات والاحتياجات الثقافية والاجتماعية والمهنية لكل مجموعة من المعلمين المراد تنميتها مهنيًا، وتنوع المواد التعليمية التي يقومون بتدريسها، فأعداد وبناء أي برنامج لابد أن يقوم على أسس علمية مدروسة، حتى يؤتي ثماره ويحقق أهدافه، فالابتعاد عن تلك المنهجية يؤدي إلى الارتجال والتخمين والعفوية، ومن ثمّ يؤدي إلى فشل البرامج في تحقيق أهدافها، مما ينعكس بمرود سلبي على الفئة المستهدفة من البرنامج؛ وتختلف برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين باختلاف الهدف منها، وقد تناولت عدة دراسات برامج التنمية المهنية للمعلمين من أجل النهوض بالجانب العلمي والعملية لهم، كدراسة الفارس (٢٠١٨: ٦١-٦٢)، ودراسة الجبر (٢٠١٠: ٨٥)، ودراسة رفاعي (٢٠٠٩: ٥٠-٥١)، ويمكن تناول هذه البرامج كما يلي:

- برامج الإعداد المهني: وتهدف هذه البرامج إلى المساعدة على تأهيل المعلمين الجدد والمعلمين الذين يحملون مؤهلات غير تربوية للقيام بمهامهم بشكل صحيح، وتحقيق التوافق والانسجام في عملهم الجديد .
- برامج التأهيل الإداري والقيادي: وهي برامج تنظم من أجل تزويد المتدربين بالمعلومات والكفايات المطلوبة لتولي وظيفة قيادية تتطلب القدرة على التخطيط والتعليم والتنسيق وكيفية معاملة الآخرين، لتحقيق التفاعل والتجاوب بين العاملين لتحقيق أهداف المؤسسة .
- برامج لتجديد المعارف والمهارات الأدائية: وهي البرامج التي تنظم بقصد تجديد المعلومات والخبرات المهنية لدى المعلمين، وإطلاعهم على الفلسفات والنظريات والمعارف العلمية، وتدريبهم على الأجهزة العلمية والتكنولوجية، وتوظيفها لخدمة العملية التعليمية، وتحقيق أهدافها بكفاءة، وإلمامهم بالحديث في نظم التكنولوجيا والإدارة.

- برامج الترقى: وتعد هذه البرامج للمتوقع ترقيتهم إلى مناصب إدارية بهدف تعريفهم بمتطلبات العمل الجديد، ويدرسون فيها الإدارة، وأساليب التوجيه، وكل ما يتعلق بالوظائف الجديدة واختصاصاتها وواجباتها.

- برامج علاجية: وتهدف لعلاج أي قصور في أداء المعلمين سواء من الناحية الشخصية أو الفنية أو الإدارية أو التربوية.

- برامج تجريبية: هي برامج تدريب تقدم للمعلمين بقصد تجريب نظريات واستراتيجيات، والتثبت من نتائجها والوقوف على مدى فاعليتها في العملية التعليمية، ولهذه البرامج أهمية كبرى، لما تحققه من نضج وتنمية في المستويات المختلفة، وارتقاء الأداء نتيجة للخبرة المكتسبة من التجارب التي يقومون بها، والنتائج التي يتوصلون إليها أو يثبتون صحتها.

- برامج للحصول على مؤهل أعلى: وهي برامج تقدم لبعض المعلمين بغرض تزويدهم بخبرات علمية، ومنحهم شهادات أعلى في تخصصاتهم، وقد تستغرق سنوات عديدة، ولهذه البرامج مردود وظيفي، ودعم مركزهم الاجتماعي في المؤسسات التي يعملون فيها، مثل الحصول على درجة الماجستير أو درجة الدكتوراه.

- برامج البعثات الداخلية: وهي برامج تقدم في شكل منح دراسية أو بعثة لمدة عام دراسي أو أكثر، بهدف إحداث نمو مهني لديهم في مجالات الإدارة والإشراف والإرشاد والتوجيه الفني وغير ذلك.

- برامج البعثات الخارجية: هي برامج تنظم بهدف إطلاع المتدربين على مستحدثات العلم والتكنولوجيا، والاتجاهات التربوية العالمية للاستفادة منها في دولتهم، وبالتالي تحسين الأداء وتنمية مهاراتهم، كما يحدث ذلك عند إرسال العاملين للتدريب في الخارج لفترات قصيرة أو متوسطة الأجل.

وقد لخص الدهشان ومحمود (٢٠٢١: ٦٥)، وحسن (٢٠١٩: ٢٩٤٢) برامج التنمية المهنية للمعلمين لمواكبة ثورة المعلومات ومتطلبات تنمية مهارات المعلمين في مجال استخدام تقنيات الاتصالات والوسائط، وتقنية المعلومات كما يلي: برامج تنمية المعارف والمهارات الرقمية، والمعارف والمهارات الخاصة بالثقافة المعلوماتية، والمعارف والمهارات الخاصة بالقيم والمعايير وتنمية العلاقات الاجتماعية والتأكيد على الثقة والتفكير الناقد وحل المشكلات، وبرامج تركز على أساليب وطرائق

التنمية المهنية، وخاصة تلك التي تعتمد على فعالية المعلمين، وتهتم بدمج التقنية، والاهتمام ببرامج التنمية المهنية الموجهة ذاتياً، وكذلك الارتقاء بمستوى القائمين على تنفيذ برامج التنمية المهنية، بحيث يتسمون بمهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة واستخدامها في إيصال المعلومة للمتعلم بشكل فاعل، مع الإلمام بطرق وبرامج التقويم الحديثة.

وقد أكدت بعض الدراسات العربية والأجنبية على ضرورة إعداد وتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين؛ وذلك بهدف تنمية كفاياتهم ومهاراتهم المهنية عن طريق تفعيل برامج التدريب والتنمية المهنية لمواكبة التغيرات والثورات الصناعية كدراسة الشمري (٢٠١٩)، ودراسة حسن (٢٠١٩)، ودراسة عبد السلام (٢٠١٩)، ودراسة شاويو (2019.XiaoYao)، ودراسة الزهراني (٢٠١٨).

يتضح مما سبق أن تدريب المعلمين وتمييزهم المهنية يتم وفق إعداد تربوي منظم ومستمر، ومن أهم مبرراته حفاظ المعلمين على مكوناتهم الأكاديمية والثقافية والتربوية، مما يتيح لهم مواكبة مقتضيات العصر وتطوراتها، وتعد برامج التنمية المهنية من أهم روافد التطوير والتحديث، وتتعدد برامج التنمية المهنية للمعلمين، نظراً لتنوع الأهداف التي تنطلق منها، حيث تقدم هذه البرامج للمعلمين بغرض تزويدهم بالمعلومات والخبرات والأساليب المهنية، التي تساعدهم على تحقيق أهدافهم في المؤسسة التي يعملون فيها.

- ٤ -

### وُسُات التنمية المهنية للمعلمين:

تتنوع الجهات القائمة على تنفيذ برامج تنمية وتدريب المعلمين مهنيًا تنوعاً كبيراً، حيث يتم إعداد المعلمين وتدريبهم للقيام بدورهم التربوي من خلال كليات التربية، بالإضافة إلى المراكز التدريبية المتخصصة، إلا أن الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر تقوم بدور رئيس في هذه المهمة (عبدالحاميد، ٢٠١٩: ٢٠٣)، ويمكن تناول هذه الجهات من حيث أهميتها ودورها الفعال في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين كما يلي:

#### **أ- الأكاديمية المهنية للمعلمين:**

أوكلت وزارة التربية والتعليم في مصر مسئولية تنمية المعلمين مهنيًا وتأهيلهم للأكاديمية المهنية للمعلمين التي أنشأتها الوزارة بناء على قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٨ بتنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها وأهدافها على أن يكون مقرها مدينة القاهرة، وتكون

لها فروع في مختلف أنحاء الجمهورية، والتي تدور حول برامج تدريب وتنمية المعلمين، وتقييم أدائهم المهني، إلى جانب الاستشارات والتعاون مع المراكز البحثية وكليات التربية لتحقيق أهداف الأكاديمية(رئاسة الجمهورية، ٢٠٠٨: ٢-٣).

ولقد استطاعت الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر تحقيق بعض الإنجازات منذ إنشائها من خلال شراكة فاعلة مع العديد من الشركاء في مقدمتهم وزارة التربية والتعليم، والأزهر الشريف، وكليات التربية، والمراكز البحثية، وقد بدأت هذه الإنجازات بمحاولة تحديد فروع للأكاديمية بالمحافظات واستحداث فروع جديدة لها فقبل عام ٢٠٠٨ وقبل إنشاء الأكاديمية كان هناك مراكز تدريب للمعلمين تابعة لديوان عام وزارة التربية والتعليم، وعندما أنشئت الأكاديمية وأوكل لها القيام بهذه المهام، ونتيجة قلة تمويلها تم الاعتماد في البداية على هذه المراكز كفروع للأكاديمية بالمحافظات بالقرار الوزاري(١٦٠) لسنة ٢٠٠٨(وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٨: ١)، والذي نص على اعتبار فرع مركز التدريب التابع للإدارة المركزية للتدريب بكل محافظة مقرأ لفرع الأكاديمية بالمحافظة.

ومن خلال بعض النماذج والخبرات العالمية الرائدة في مجال تنمية المعلمين مهنيًا مثل: إنجلترا، واليابان، والولايات المتحدة الأمريكية، والصين، وأستراليا، وكوريا الجنوبية، وسنغافورة، يتبين مدى حرص الأكاديميات المهنية للمعلمين في كثير من دول العالم في الوقت الراهن على تطوير أدوارها تجاه المعلمين، وتحديث برامجها بصورة تسمح للمعلمين بمواكبة التغير في مجال المهنة، ومسايرة التطورات المتلاحقة في العملية التعليمية. فإذا كان هذا هو شأن الأكاديميات المهنية للمعلمين في كثير من دول العالم وخاصة المتقدمة منها، فما أحوال الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر كدولة نامية إلى تطوير أدوارها وبرامجها بالشكل الذي يساعد المعلمين على تحقيق التنمية المهنية، والتطوير في مجال عملهم (وهبة، ٢٠١٣: ٤١٥-٤٢٠).

الأمر الذي دفع الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر إلى تقديم عدد من برامج التنمية المهنية للمعلمين بالشراكة مع بعض الهيئات والبرامج الدولية والمحلية، منها مشروع تحسين التعليم (Education Spotlight Program) الذي نفذ تدريباً لعدد ٧٥٠٠٠ معلماً مساعداً في برامج القراءة، وكذلك معهد جوته الألماني الذي قام بتدريب عدد ١٠٠ معلماً على اللغة الألمانية، وهيئة الاميدست والسفارتين الأمريكية والبريطانية، وقاموا بتدريب عدد ٣٠٠ معلماً في اللغة الإنجليزية والرياضيات والعلوم، وكلية التربية جامعة عين شمس التي قامت بتدريب حوالي ٢٠٠٠٠ من المعلمين

غير التربويين(الأكاديمية المهنية للمعلمين، ٢٠١٥).

وتتمثل أبرز اختصاصات الأكاديمية المهنية للمعلمين في الآتي: منح شهادات الصلاحية المنصوص عليها في قانون التعليم، اعتماد خدمات التدريب، توفير نظم وقواعد معلومات عن المعلمين، إبداء الرأي بشأن أسس إعداد بطاقات وصف وظائف المعلمين وإعادة تقييمها وترتيبها، واقتراح اشتراطات التأهيل التربوي لكل وظيفة من وظائف هيئة التعليم، ووضع الاختبارات المطلوبة لشغلها، تحديد أنواع التدريب اللازم لرفع مستوى المعلمين الذين يحصلون على تقارير تقييم أداء بمرتبة دون المتوسط أو ضعيف، تقديم الدعم الفني والاستشارات والدراسات الفنية لمن يطلبها من الهيئات والمؤسسات والجمعيات الأهلية والعربية والأجنبية، وذلك بالمقابل الذي يحدده مجلس إدارة الأكاديمية(رئاسة الجمهورية، ٢٠٠٨: ٣).

كما تقوم الأكاديمية المهنية للمعلمين بدور حيوي تجاه المعلم المساعد من خلال إعداد وتنفيذ برنامج تأهيل وإرشاد المعلم المساعد، وهو المعلم المعين حديثاً على مسمى معلم مساعد وفقاً للشروط المحددة بقانون كادر المعلمين، أما تأهيلهم وإرشادهم يقصد به تقديم دعم ثابت ومنظم لتمكينهم من تحقيق معايير الأداء المطلوبة في التعليم والتعلم، ولتحديد موقع المعلم المساعد، وموقع تأهيله من باقي المعلمين(المهدي، وآخرون، ٢٠١٩: ١٩) يمكن عرض التدرج الوظيفي للمعلمين كما هو موضح في شكل (٣):



شكل (٣)

### التدرج الوظيفي للمعلمين(من إعداد الباحث)

يتضح مما سبق اهتمام الدولة بالتنمية المهنية للمعلمين، وتمكينهم من مواجهة المستجدات العالمية والتكيف معها، والارتقاء بالمستوى العلمي والمهني والثقافي لهم، من خلال الاختصاصات والمهام التي تقوم بها الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر في الارتقاء بأداء المعلمين وتأهيلهم تربوياً وإعداد البرامج التي تختص بتنميتهم مهنيًا أثناء الخدمة، لرفع مستواهم المهني والتربوي والارتقاء بالعملية التعليمية ككل.



ب-

**حده التدريب والجودة بالمدارس:**

قامت وزارة التربية والتعليم بإنشاء وحدات للتدريب بالمدارس وفقاً لما جاء بالقرار الوزاري رقم (٩٠) بتاريخ ١٨/٤/٢٠٠١، والذي ينص على أن تنشأ بكل مدرسة (ابتدائي -إعدادي- ثانوي عام /فنى) وحدات للتدريب، يصدر بتشكيلها قرار من مجلس إدارة المدرسة، ويشرف عليها أحد وكلاء المدرسة، ويكون متفرغاً للعمل بها، وتختص وحدة التدريب بالمدرسة بما يلي (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠١:١):

- تخطيط وإعداد البرامج التدريبية للمعلمين والعاملين بالمدرسة.
  - تنظيم البرامج التدريبية بالمدرسة.
  - تبادل وتنمية المهارات الفنية بين العاملين بالمدرسة ووحدة التدريب.
  - الاستفادة من خبرات ومشاركة المبعوثين العائدين من الخارج، ونقل إبداعاتهم وأفكارهم وما تعلموه إلى زملائهم بالمدرسة بما يعود على المعلمين والطلاب بالفائدة.
  - المتابعة الفنية لما تم تنفيذه، بوحدة التدريب بالمدرسة.
- كما صدر القرار الوزاري رقم ٤٨ بتاريخ ١٦/٣/٢٠٠٢ بتعديل اسم وحدة التدريب بالمدرسة لتصبح بمسمى(وحدة التدريب والتقييم)، على أن يضاف إليها الاختصاصات التالية(وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٢:١):

- تقييم جميع أنواع التدريب .
- تقييم كافة نواحي العملية التعليمية لتشمل (تقييم الطالب-تقييم البرامج التعليمية -تقييم أداء المؤسسة التعليمية (المدرسة).

ومع إنشاء هيئة ضمان الجودة والاعتماد تغير مسماها طبقاً للقرار الوزاري رقم (١٣٧) بتاريخ ١١/٢/٢٠١١ إلى وحدة التدريب والجودة ، وتختص وحدة التدريب والجودة بالمدرسة بالعديد من الأدوار لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين، كتخطيط وإعداد البرامج التدريبية للعاملين بالمدرسة، وتنفيذ البرامج التدريبية بالمدرسة، وتبادل وتنمية المهارات الفنية بين العاملين بالمدرسة ووحدة التدريب، الاستفادة من خبرات ومشاركة المبعوثين العائدين من الخارج ونقل إبداعاتهم وأفكارهم وما تعلمونه إلى

زملائهم بالمدرسة بما يعود على المعلمين وطلابهم بالفائدة، والمتابعة الفنية لما تم تنفيذه بوحدة التدريب بالمدرسة (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١١: ١-٢).

ولقد ذكرت دراسة العجوز وآخرون (٢٠٢٠: ٣٢-٣٣) أن وحدة التدريب والجودة تقوم بدور متميز في المدرسة بإسهاماتها المباشرة والفعالة في تحقيق الأهداف المدرسية للإصلاح، حيث أنها تقوم بالتجديد الفعلي والواقعي لواقع العملية التعليمية في المدارس، وبالتالي تسهم في الوقوف على المتطلبات التي يتعين توافرها في برامج التنمية المهنية، كما أوصت تلك الدراسة بوضع خطة التنمية المهنية للمعلمين بوحدة التدريب والجودة بالمدارس بالتنسيق بين الأطراف المعنية بعملية التنمية المهنية ويكون تحديد الاحتياجات التدريبية بصورة واقعية ودقيقة، مع الاهتمام بتوفير التجهيزات والتقنيات الحديثة وخدمة الإنترنت بالمدارس التي تدعم تنفيذ برامج التنمية المهنية، وتقلص أعباء المعلمين الكتابية والإشرافية وتوفير الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين بوحدة التدريب والجودة، مع توافر قناعة لدى المدير بإمكانية التغيير مهما كانت الظروف والموارد المتاحة، وتدريب مدراء المدارس على كيفية تنفيذ أساليب التنمية المهنية وتقييمها.

ولقد أكدت معظم الدول المهتمة بنهضة العملية التعليمية بدور وحدة التدريب والجودة الرائد في عملية التنمية المهنية للمعلمين، فقد أفاد مشروع الملك عبدالله بن عبدالعزيز لتطوير التعليم أن وحدات التدريب والجودة تجعل عملية التنمية المهنية للمعلمين أكثر فاعلية، حيث تبين أن المعلمين يكتسبون ٧٠% مما يحتاجونه من خلال التجربة والممارسة في بيئة العمل و ٢٠% من خلال التفاعل الاجتماعي مع الآخرين، بينما يحصلون على ١٠% فقط من خلال التدريب والتعليم التقليدي (مشروع الملك عبد الله بن عبدالعزيز لتطوير التعليم، ٢٠١٤: ١٣).

وعليه تتم التنمية المهنية للمعلمين من خلال الاجتماعات بوحدة التدريب والجودة لتلقي التدريبات، التي تركز على جوانب تتعلق بأفضل الممارسات التي توصلت إليها البحوث والدراسات فيما يتعلق بالتدريس داخل الفصول الدراسية، والتشجيع على التفكير النقدي ومهارات حل المشكلات (Kessler, & Wong, 2008: 61- 62).

ولقد تم إعداد مشروع قانون رقم ١٦٠ لسنة ٢٠٢٢ لتأسيس الهيئة القومية المصرية لضمان الجودة والاعتماد للتعليم والتدريب التقني والمهني تحت مسمى إتيقان (ETQAAN) على المستوى المركزي والإقليمي وقد تمت الموافقة عليه من مجلس الوزراء، وتؤكد وزارة التربية والتعليم والتعليم

الفني أن إنشاء الهيئة القومية المصرية لضمان الجودة والاعتماد للتعليم والتدريب التقني والمهني ينطلق من مبدأ أن ضمان جودة التعليم تبدأ من الاهتمام بالمعلمين وتمييزهم مهنيًا (محكمة النقض المصرية، ٢٠٢٢).

مما سبق نستنتج أن وحدة التدريب والجودة بالمدارس بما تقدمه من برامج وخبرات تربوية تعد عمل ريادي ينبغي التمسك به من أجل تأهيل وتطوير وتحسين أداء المعلمين بشكل عام وفي جميع المراحل التعليمية، وعلى وجه الخصوص المرحلة الثانوية، لما تحتاجه هذه المرحلة من خبرات ومهارات وملكات خاصة بالمعلمين، ومن أجل ذلك لا بد من المتابعة المستمرة والتقويم الدائم لجميع أركان العملية التعليمية لكي تؤدي تلك البرامج ثمارها، وتلبي احتياجات المعلمين وطموحاتهم وميولهم ورغباتهم المعرفية والمهنية والثقافية كي يصبح المعلمون قوة يحتذى بهم في المجتمع.

### ج- مراكز مصادر التعلم بالمدارس:

تم إنشاء مراكز مصادر التعلم Learning Resources Centers في المدارس، والمعاهد والجامعات، ومديريات التربية والتعليم في مصر، ولقد أكدت دراسة حافظ (٢٠١٥:٣٠٣) على دور هذه المراكز في توفير خدمات استشارية، ومصادر تعليمية متنوعة مع اقتراح أساليب تعليمية متجددة لخدمة المعلمين والطلاب في تعلمهم الذاتي، أو من خلال مجموعات صغيرة بمساعدة مشرفين علميين متخصصين، وتعد مراكز مصادر التعلم من أهم الأماكن التي يتوافر فيها مصادر المعلومات بالمدارس الثانوية، فبعد أن كانت الكتب والدوريات والمراجع والمواد الأخرى المطبوعة الأكثر انتشاراً واستخداماً منذ ما يربو على العقود الثلاثة الماضية، ظهرت أنواع حديثة من المصادر المحوسبة والإلكترونية والوسائط المتعددة وقواعد البيانات والأوعية الإلكترونية ووسائط المعلومات المرقمنة، هذه التغيرات وغيرها كانت لها العديد من الآثار الإيجابية في جذب المعلمين لبيئة التعلم وبالتالي تحقيق التنمية المهنية لهم.

وأشارت دراسة كوسيوروبا (Kociuruba, 2017:89) أن مراكز مصادر التعلم تمثل البيئة الفاعلة في تحقيق أهداف التنمية المهنية للمعلمين، وإيجاد المدرسة المنتجة وتوفير بيئة تعليمية تعاونية تؤدي إلى مكاسب إضافية للمعلمين والطلاب، باعتبارها البوتقة التي تحول المعلومات النظرية ونتائج البحوث والدراسات إلى ممارسات تطبيقية يومية في إطار عمل المدرسة، وتعمل على اختبار صحتها وجدواها، ومن ثم إعادة رفد الدراسات والأبحاث بالتغذية الراجعة، حيث تساعد من خلال ثقافة

التعاون التي توفرها وتقاسم الأفكار والاقتراحات الفعالة والضرورية في توفير النمو المهني للمعلمين، وتبادل أفضل الممارسات، والتعاون في التعلم المهني، والزيادة في المهارات التربوية، ورضا المعلمين عن مهنتهم كمعلمين علاوة على توفيرها المزيد من فرص التعلم الفعال والمستدام.

وتهدف مراكز مصادر التعلم إلى مساعدة المعلمين وتنميتهم مهنيًا من خلال ما يلي (الفريدي، ٢٠١٧: ١٨-١٩):

- معاونة المعلمين على ربط الموقف التعليمي بمصادر وخدمات مراكز التعلم.
- مساعدة المعلمين من خلال العمل الجماعي على تبادل الخبرات والتعاون في تطوير المواد التعليمية.
- تقديم النصح والمشورة حول اختيار واستخدام الوسائل التعليمية المناسبة.
- تطوير استراتيجيات معرفية فعالة لاختيار واسترجاع وتحليل وتقويم وتكوين ابتكار وتوصيل المعلومات بجميع أشكالها ولجميع محتويات المنهج.
- المساهمة في تطوير المعلمين وتنمية مهاراتهم المعلوماتية وتحديثها ومساعدتهم في تنوع أساليب التدريس.
- توفير قيادة وتعاون ومساعدة المعلمين في مجال تطبيق مبادئ التصميم التعليمي بالنسبة لاستخدام تقنية المعلومات من أجل التعلم.
- إتاحة الفرصة للتدريب والتوعية لأفراد المجتمع المحيط في المجالات التربوية والاجتماعية والتقنية.
- تنمية مهارات المعلمين في تصميم وإنتاج واستخدام المقرر الدراسي.
- ومن ثمَّ فإن مراكز التعلم بالمدارس الثانوية تمثل بيئة إيجابية وفعالة للتنمية المهنية للمعلمين إذا ما أحسن استخدامها على الوجه الأمثل في جذب المعلمين ولفت نظرهم لأهمية دورها في المدرسة العصرية خاصة أنها تحوي العديد من أوعية المعلومات الإلكترونية، فضلاً عن دورها الكبير في التكوين المهني والثقافي والتربوي للمعلمين والطلاب.

#### د- كليات التربية بالجامعات:

تقوم كليات التربية بدور كبير في تنمية المعلمين مهنيًا في ضوء التجارب العالمية، فقد أشارت دراسة المهدي (٢٠١٩: ٣٥٩-٣٦٥)، إلى إجراء عدة دول مثل الدنمارك وأستراليا والنمسا والولايات

المتحدة الأمريكية والصين واليابان وماليزيا وروسيا، برامج ودورات شجعت المعلمين على زيادة فرص الحصول على درجات متقدمة لتعزيز قدراتهم المعرفية والثقافية والتكنولوجية للوصول إلى قدر عالي من النمو المهني، فلقد قامت بعض الدول بإرسال خبراء التعليم إلى الأقاليم والولايات لتدريب معلميهم تطوعاً، وصممت العديد من البرامج التدريبية التي تمني مهارات المعلمين وترفع من مستوى أدائهم المهني، كما استخدمت أسلوب البث المباشر عبر الأقمار الصناعية وتخصيص قنوات تلفزيونية لبث البرامج التدريبية المختلفة للقائمين بالعملية التعليمية، ونظمت من خلال الجامعات دورات تدريبية للمعلمين أثناء الخدمة، تتم هذه البرامج بطريقة ديمقراطية، بمعنى لا توجد مسافة اجتماعية بين مقدمي التدريب والمتلقين، وللمعلم الحرية في اختيار نوع النشاط الذي يرغبه، كما طبقت بعض الدول نظام الوحدات الدراسية Credit System كأسلوب للتكامل الأفقي داخل النظام التعليمي، وفيها يرتقي الطلاب في التعليم باحتساب الوحدات الدراسية التي تمت دراستها ضمن الخطة الدراسية لتخصصه، ولا يتم عمل المعلمين إلا بعد اعتماد برنامج الاعتماد التربوي، وفي هذا الصدد أفادت دراسة الفارس (٢٠١٨: ١٩٢)، أن بعض الدول قدمت أسلوباً آخر للتنمية المهنية للمعلمين يعتمد على مقررات دراسية تقدمها السلطات التعليمية المحلية، وبرامج طويلة المدى تنظمها أقسام التربية بالجامعات والمعاهد تؤدي إلى إعداد مهني عالٍ ينتهي بحصول المعلمين المتدربين على درجة علمية أو دبلوم تربوي، كما ركزت بعض الدول على المدرسة والفصل باعتبارهما المركز الأساسي للتدريب وذلك من أجل الربط المباشر بين برامج التدريب والتنفيذ، ومن ثم يقع على عاتق كليات التربية مسؤولية إثراء التنمية المهنية للمعلمين من خلال تحسين جودة أدائهم التدريسي، وتشجيع التعلم الجماعي من خلال فهم احتياجات وخصائص المعلمين والطلاب، وتشجيعهم على النمو الذاتي، وبناء علاقات اجتماعية تشاركية بينهم وبين زملائهم ومديريهم وغيرهم من القائمين على برامج التنمية المهنية للمعلمين.

وتعد مراكز التدريب التربوي بكليات التربية وحدات ذات طابع خاص يصدر بإنشائها وتشكيل إدارتها قرار من رئيس الجامعة المعنية، ولها حساباتها الخاصة ونظامها الإداري ومجال عملها المحدد، ويتشكل مجلس إدارتها من عميد الكلية رئيساً، ووكيل الكلية لشئون تنمية المجتمع وخدمة البيئة نائباً، وأحد أعضاء هيئة التدريس مديراً للمركز، إلى جانب ثلاثة من أعضاء هيئة التدريس من الأقسام المختلفة بالكلية، وثلاثة من العاملين في حقل التعليم، وهو وكيل وزارة التربية والتعليم، ومدير

عام التربية والتعليم، ومدير إدارة التدريب بالمحافظة (سكران، ٢٠٠٦: ٤٣).  
وتقوم هذه المراكز بالعديد من المتطلبات لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين  
منها(سكران، ٢٠٠٦: ٤٣):

- تقديم برامج ودورات لتطوير الأداء التربوي والإداري في المدارس، والأقسام والإدارات التعليمية.
- تقديم المشورة، وتصميم البحوث اللازمة لخدمة نظام التعليم، وذلك بالتنسيق بين المدارس والمؤسسات التربوية، وغيرها من المؤسسات ذات الاهتمام بالمجال التربوي والتعليمي.
- تقديم البرامج والدورات والحلول العلمية للتغلب على المشكلات المهنية والمحلية الملحة، التي تصب في مجال الارتقاء بمستوى العملية التعليمية في المدارس والإدارات التعليمية، وبمستوى المعلمين، إلى جانب المشاركة في تنمية المجتمع وخدمة البيئة المحلية.
- يتضح مما سبق تعدد المؤسسات التي تقوم بإعداد وتدريب المعلمين مهنيًا؛ كالأكاديمية المهنية للمعلمين، ووحدات التدريب والجودة ومراكز التعلم بالمدارس، وكليات التربية بالجامعات، حيث تهدف هذه المؤسسات إلى تأهيل المعلمين علمياً وثقافياً للتدريس بكافة المراحل التعليمية وفي جميع التخصصات، وذلك وفق خطة مرنة ومتطورة تهدف إلى رفع مستواهم العلمي والمهني، والتغلب على مشكلاتهم المهنية والمعرفية التي تنشأ في الواقع الميداني، وتأتي هذه الجهود كرد فعل للتغيرات الحادثة في بنية وطبيعة التعليم في مصر، وكذلك لمواكبة التجديدات التربوية والتحديات العالمية.
- تناولت الدراسة في الجزء السابق مفهوم التنمية المهنية للمعلمين، وأهميتها في تحقيق الارتقاء المهني للمعلمين وأثر ذلك في تحقيق النمو المستمر للمعلمين لرفع مستوى أدائهم المهني وتحسين اتجاهاتهم وصقل مهاراتهم التعليمية وزيادة معارفهم ومستوى قدراتهم على الإبداع والتجديد، كما تناولت برامج التنمية المهنية للمعلمين، وعرضت الدراسة لأهم المؤسسات التربوية المسؤولة عن تنفيذها، ويتناول الجزء التالي المتغير الثاني للدراسة؛ المتغيرات العالمية المعاصرة.

### المحور الثاني: الإطار الفكري للمتغيرات العالمية المعاصرة وتأثيره على تنمية المعلمين مهنيًا:

يناقش هذا الجزء من الإطار النظري المتغيرات العالمية المعاصرة من حيث مفهومها، والاتجاهات العالمية المعاصرة ودورها في التنمية المهنية للمعلمين، والمتغيرات العالمية المعاصرة

وآثارها على المعلمين.

## ١- مفهوم المتغيرات العالمية المعاصرة:

حددت الحكمي (٢٠٢٢:٢٨٤) المتغيرات العالمية المعاصرة في أبعاد رئيسة هي البعد المعرفي، والبعد المعلوماتي، والبعد الاقتصادي، والبعد الاجتماعي، وتأثيرات تلك الأبعاد على الهوية الاجتماعية والثقافية والدينية، ومدى خطورتها على قيم المجتمعات وتقاليدها من جوانب متعددة، وعرفها حسن (٢٠٢١:٢١٥) بأنها عملية التحول الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي المعاصرة في بناء المجتمعات والتأثير عليها.

وتناولها اليافعي (٢٠١٨: ١٩٨) على أنها تغير عالمي أو اقتصادي أو ثقافي أو مجتمعي يتم حدوثه على المستوى المحلي أو الإقليمي أو العالمي، كما عرفها الجنوبي (٢٠١٧: ٧٤) بأنها المفاهيم والأفكار والتطبيقات الجديدة التي استجبت على الأبعاد الرئيسة التي تشكل العالم المعاصر، وتمثل في الأبعاد المعرفية، والمعلوماتية، والسياسية، والاقتصادية والاجتماعية، والثقافية.

وعرفها المهدي (٢٠٠٨:٧١) بأنها المستجدات المعاصرة التي تشمل القضايا والمشكلات التربوية والاجتماعية والثقافية التي استحوذت على الاهتمام العالمي والتي زادت بفضل التحولات المتنوعة التي عرفها العالم في كافة المجالات.

يتضح من التعريفات السابقة أن مفهوم المتغيرات العالمية المعاصرة مفهوماً واسعاً وشاملاً يحوي كافة المستجدات التي تشكل العالم المعاصر في شتى المجالات: السياسية والاقتصادية والمعرفية والتكنولوجية والثقافة، وتؤثر على واقع المجتمع وأنظمتها المختلفة وخاصة النظام التعليمي، وتدفعه للأخذ بسبل التجديد والمعاصرة.

وتعرف الدراسة الحالية المتغيرات العالمية المعاصرة إجرائياً: بأنها المؤثرات والتطورات العالمية المختلفة والتي قد تفرز آثاراً ومضامين عديدة ذات صلة بالنظام التعليمي ومكوناته، ومن أبرزها: الآثار المعرفية، والآثار المعلوماتية، والآثار الاقتصادية والسياسية، والآثار الثقافية، وهي آثار وتحديات تمس عناصر العملية التعليمية، وعلى رأسها المعلمين، حيث تؤثر في تكوين المعلمين وإعدادهم وتمييزهم معرفياً ومعلوماتياً ومهنياً وسياسياً وثقافياً، بما يحقق تقدمهم ورفع كفاءتهم المهنية، ويسهم في تحسين العملية التعليمية.

## ٢ - الاتجاهات العالمية المعاصرة ودورها في التنمية المهنية للمعلمين:

يشهد العالم في العصر الراهن العديد من التغيرات والتحولت في مختلف الميادين وعلى كافة المستويات، لذا أصبح من الضروري مواكبة هذه التغيرات ومحاولة التكيف معها، وذلك من خلال إدخال إصلاحات جذرية وجادة في الميدان التربوي وخاصة فيما يتعلق بإعداد وتنمية المعلمين. وقد ذهب حفني (٢٠١٥: ٥)، إلى أن العالم المعاصر يشكله خمسة متغيرات رئيسة هي: المتغيرات المعرفية، والتقنية المعلوماتية، والاقتصادية، والسياسية، والثقافية. يؤثر كل متغير من هذه المتغيرات في الآخر، لتشكل البيئة الفعالة المحيطة للنظام التعليمي ومكوناته، وأهمها المعلمين، وتفرض آثاراً عديدة ذات صلة بنظم التعليم وإعداد وتنمية المعلمين.

ولقد أدخلت الأنظمة التعليمية عدة تجديدات في سياساتها وأهدافها ومناهجها، وفي طرائقها وأساليبها، لتواجه تلك التحديات، وتواكب التطورات التي تتطلبها المتغيرات العالمية المعاصرة لإعداد وتنمية معلمي المستقبل. حيث أن التطورات والتغيرات التي يشهدها العالم المعاصر في كافة المجالات انعكست على المعلمين، حيث أدت إلى ظهور الكثير من الاتجاهات التربوية الحديثة التي طالبت بضرورة إعداد وتنمية المعلمين مهنيًا ليمكنوا من مجارة هذه المتغيرات المعاصرة، ومن هذه الاتجاهات ما يلي (المفرج وآخرون، ٢٠٠٧: ٤٣):

### ١-الاتجاه القائم على الكفايات:

يعد هذا الاتجاه من أبرز الاتجاهات التربوية المعاصرة، وأكثرها شيوعاً، حيث أنه يزود المعلمين بخبرات تعليمية ومهنية متنوعة تساعدهم على القيام بأدوارهم بنجاح، ومع تطور التكنولوجيا ظهرت أدوار ومسئوليات جديدة تتطلب من المعلمين القيام بها، مما يستلزم إعادة النظر في كفايات إعداد المعلمين، وتمكينهم من الكفايات اللازمة لمقتضيات التعامل مع تكنولوجيا التعليم، ويتطلب برنامج إعداد وتنمية المعلمين القائم على الكفايات تضمين برنامج الإعداد جميع الخبرات والمهارات والأنشطة اللازمة لقيام المعلمين بأدوارهم بنجاح.

ويتطلب برنامج إعداد المعلم القائم على الكفايات تضمين برنامج الإعداد جميع الأنشطة والخبرات اللازمة لقيام المعلم بأدواره بنجاح، ومن هذه الكفايات (نصر الدين، ٢٠١٦: ٤٤٣):



**أ- كفايات معرفية:**

وهي كفايات تشمل امتلاك المعلمين قاعدة علمية ومعرفية قوية وذات اتساع وعمق معرفي، تؤهلهم من تجديد معارفهم، ورغبتهم المستمرة في البحث عن المتغيرات المعاصرة والجديد في هذه المعارف، بحيث يكونوا مصدرًا للمعرفة الحديثة للطلاب، ولديهم القدرة على التحليل والتفكير المنطقي وفق مدخل النظم الحديثة، وعلى التفكير التحليلي والتركيبي والإبداعي والتفكير الحر، وأن يكونوا قادرين على ممارسة التفكير بأنواعه المختلفة خلال تدريسهم الصفي، وعلى تكوين المهارات المعرفية والبחיثة للطلاب اللازمة لمواجهة المتغيرات المعاصرة.

**ب- كفايات مهنية:**

وهي كفايات تشمل تمكن المعلمين من المنافسة الرقمية والمهنية من خلال استخدام مهارات التقنيات الحديثة كالحاسب الآلي والإنترنت ومهارات الاتصال والتواصل شفهيًا وكتابيًا بلغة راقية ومفردات ثرية، والقدرة على تحويل المحتوى التعليمي إلى نشاطات عملية وتعليمية، والتدريس باستخدام تكنولوجيا التعليم، وتدريب وتهيئة الطلاب على التعامل مع عالم المعلومات والبيانات والاتصالات المتغير، وربط المعلومات السابقة بالجديدة وتوظيفها في الحياة العملية، والانفتاح على كل جديد، وعلى تعلم مهارات جديدة غير المهارات السابقة، وعلى التعلم والنمو المهني مدى الحياة. وبشكل عام، فإن المعلمين ينبغي عليهم أن يكونوا قادرين على تحقيق الأهداف والنتائج بدقة ووفقاً للمتغيرات العالمية المعاصرة، بحث تركز على تنمية عقول وشخصيات الطلاب ومهاراتهم وقيمهم واتجاهاتهم ضمن عملية ذاتية مستمرة مدى الحياة، ويكون دور المعلمين فيها التوجيه والإرشاد المعرفي وتسهيل وصول الطلاب إلى مصادر المعرفة، والتشجيع على تنميتها وتطبيقها في الواقع العملي والميداني.

**ج- كفايات ثقافية:**

وهي كفايات تشمل التزام المعلمين بالكفايات الثقافية من أجل تحقيق التنمية المهنية المستدامة، وإبراز دورهم الثقافي في تنشيط وتعزيز العملية التعليمية، كما تشمل انخراط المعلمين في أعمال ثقافية من الوعي والمعرفة والمهارات للمساهمة في تحقيق تنمية فاعلة في المجتمع المدرسي، إضافة إلى التزامهم بالحرية الأكاديمية كسلوك وممارسة واعية وناضجة في الحياة العامة وفي الحياة العملية والتعليمية وفق الضوابط المهنية والأخلاقية، وتكون لدى المعلمين طموحات ورؤية مستقبلية متجه

نحو الديمقراطية، بحث يكونوا قادرين على تنمية القدرة النقدية التي تستلزم تفكيراً حراً مستقلاً، ولديهم القدرة على البحث والنقد والمشاركة والمناظرة للآخرين واحترام آرائهم، إضافة إلى قدرتهم على جعل المواطنة موضوع النقاش لكل التوجهات والأفكار والآراء التي تعكس نوعاً من التعددية الثقافية والفكرية في المجتمع.

## ٢-الاتجاه القائم على المهارات:

ظهر هذا الاتجاه نتيجة القصور في إعداد وتنمية المعلمين مهنيًا وما آلت إليه المتغيرات العالمية المعاصرة من ظهور مصادر جديدة، وأساليب مهارية وتدريبية متنوعة، ويمثل هذا الاتجاه تطوراً لأهداف إعداد وتنمية المعلمين، فبعد أن كانت برامج إعداد وتنمية المعلمين تتركز حول الجانب المعرفي فقط أصبحت اليوم تهدف تحقيق المهارات الأساسية التي ينبغي على المعلمين امتلاكها وذلك لكي يُنمي ثقة طلابه به، وهي تهدف إلى الشمول والتنوع وترتبط بتحسين الأداء داخل حجرة الدراسة (محمد، وحوالة، ٢٠٠٥: ٢٦).

ولكي ينجح هذا الاتجاه في إعداد وتدريب المعلمين مهنيًا تذكر دراسة المفرج وآخرون، (٢٠٠٧: ٤٠)، بعض الشروط التي ينبغي توافرها في إعداد البرامج المهنية القائمة على ضوء هذا الاتجاه، وتتمثل في: إقامة شراكة بين كليات إعداد المعلمين والمدارس والهيئات المهنية المختلفة لتحديد المهارات التدريسية اللازمة لتحقيقها داخل برامج الإعداد والتدريب، والربط بين برامج الإعداد قبل الخدمة وبرامج التدريب أثناء الخدمة، والربط بين الجانب النظري للبرامج والتدريب الميداني داخل المدارس، وتحديد معايير لتقويم تقدم المعلمين ونموهم المهني.

## ٣-الاتجاه القائم على أساس التمكن والأداء:

يعتمد هذا الأسلوب على امتلاك المعلمين للمعارف والمهارات والخبرات اللازمة للقيام بممارسة مهامهم بأسلوب واقعي يمكن تحليله وتقويمه. ويعد قيام المعلمين بأداء مهارة ما بدرجة كافية من الجودة دليلاً على تمكنهم من أدائها.

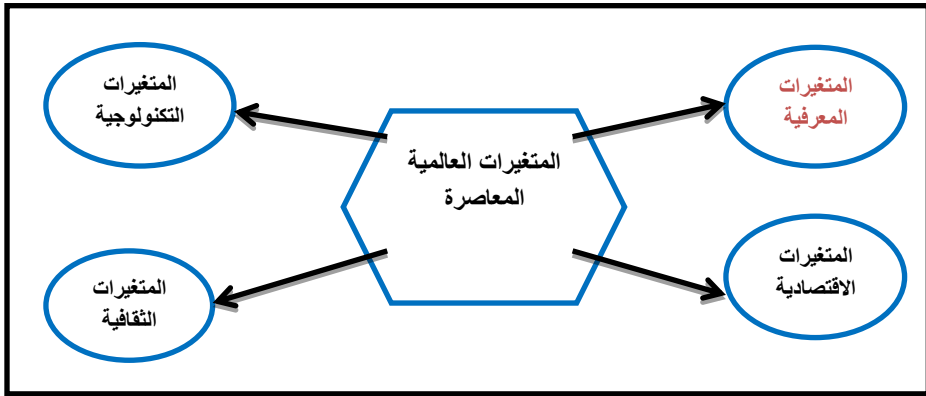
وتتطلب عملية بناء البرامج القائمة على التمكن والأداء تحليلاً دقيقاً لأدوار المعلمين، كما تتطلب وضع معايير لقياس مدى التمكن في الأداء بحيث يتمكن المعلمون من تقويم عملهم على أساسها. كما تتطلب اعتبار أن ممارسة التعليم نشاطاً مهنيًا يستلزم تدريب المعلمين على المهام المحددة مسبقاً (مطر، وعبد الجواد، ٢٠١١: ٦٢٢).

## ٤-الاتجاه القائم على الجانب الميداني:

يؤكد الناقدة (٢٠١٦: ١٣-١٤) في هذا الاتجاه على ضرورة التقليل من المعارف النظرية أثناء عملية تدريب المعلمين، والاهتمام بالجوانب التطبيقية، والممارسات العملية، مما ينعكس على أدائهم في المواقف التعليمية والميدان التربوي، إذ يكون التركيز على مهارات الأداء وكفايات التدريس، وليس على المعارف والنظريات، التي ينبغي أن تقدم في أطر جديدة، ومعالجات تجعل المعلمين معدين مهنيًا، علاوة على إعطاء قدر كبير من الاهتمام لبرامج تكنولوجيا التعليم، وضرورة أن تكون التكنولوجيا في برامج تدريب وتنمية وإعداد المعلمين بشكل واسع وكبير لمواجهة متغيرات العصر.

## ٣- المتغيرات العالمية المعاصرة وأهميتها في تكوين المعلمين:

يعد النظام التعليمي شديد التأثير والتأثر بالمتغيرات العالمية المعاصرة، وحيث أن المعلمين هم أساس العملية التعليمية، وأبرز مكوناتها، فإن الأدوار التي يقومون بها والوسائل التي يستخدمونها في عملهم المهني سوف تتأثر بذلك، مما يستوجب تحديد هذه المتغيرات، ومدى أهميتها في تكوين وتنمية المعلمين، ومن ثم اقتراح الطرق اللازمة لتمكين المعلمين من التفاعل الإيجابي مع هذه المتغيرات، ويمكن تناول أهم المتغيرات العالمية المعاصرة من خلال الشكل التالي:



شكل (٤)

## أهم المتغيرات العالمية المعاصرة (إعداد الباحث)

ولقد فتحت المتغيرات العالمية المعاصرة آفاقاً جديدة في النظام التعليمي، ساعدت المعلمين على التعرف على مهارات ومعارف جديدة، وأسهمت في تنمية قدراتهم في الممارسات المهنية، وطرق التدريس، وقد تأثر النظام التعليمي بهذه المتغيرات، ويمكن تناول أبرز هذه

المتغيرات من خلال ما يلي:

### • المتغيرات المعرفية:

يرتكز تكوين وتنمية المعلمين مهنيًا في ضوء المتغيرات المعرفية، على معلم المعرفة وهو المعلم الذي يمتلك قاعدة علمية معرفية قوية وذات اتساع وعمق معرفي، وهو المتحرر المدرك للكيفية التي تترايط بها أجزاء المعرفة مع بعضها البعض، ولديه القدرة على تجديد معارفه، ورغبته المستمرة في الاحتفاظ الدائم بكل ما هو جديد من هذه المعارف، وتعد المتغيرات المعرفية ذات أهمية كبيرة في تكوين وتنمية المعلمين بناء على تراكم المعرفة والتغير السريع في مصادرها وطرق تقديمها، وتتمثل أهمية المتغيرات المعرفية لتكوين وتنمية المعلمين فيما يلي (الوهابي وآخرون، ٢٠٢٠: ٢٩-٣٣):

- تغير أهداف العلم وتوجهه للتطبيقات، فيما يعرف بتكامل المعرفة.
- تغير أساليب وأدوات الحصول على المعرفة وتنظيم تراكمها واسترجاعها بالحاسب الآلي.
- ازدياد الروابط البحثية وبرامج التبادل العلمي، مما أدى إلى زيادة الإنتاجية والكفاءة البحثية.
- تزايد البحوث بين التخصصات فيما يعرف بالدراسات البينية لتبادل الخبرة والمعرفة والأداء.
- تزايد الاستثمار الدولي في البحوث التطبيقية والتطوير ( Research & Development)، وفي استخدام الأنشطة المعرفية.
- تزايد وضع المعايير العلمية في عالم ابتكاري، لتجنب التكرار ووضع المبتكر في مقدمة الموجة.
- حماية الملكية الفكرية في الاتفاقيات الدولية، وإعطاء دوراً واسعاً للعلم والخبرة والمهارة.
- تقادم المعارف وانخفاض قيمة ما يتم اكتسابه في الجامعات والمؤسسات التعليمية بشكل عام.
- الجامعة لم تعد المصدر الوحيد للمعرفة، لقيام مؤسسات خاصة تهتم بتوليد المعرفة وتطويرها، وحدوث انقسام بين مؤسسات التعليم والإمكانات والمكانة والتأثير والتخصص.
- إفساد طبيعة الأبحاث الجارية في الجامعة، لما تثيره من قضايا أخلاقية ودينية وتربوية.
- تنامي السرية داخل مختبرات الجامعة، مما يحد من عملية تطور العلم وحيويته وتبادلته.

وفي ضوء المتغيرات المعرفية السابقة وأهميتها، فإن تكوين المعلمين ينبغي أن يركز على إعداد معلم المعرفة وتتميته، وهو المعلم الذي يمتلك قاعدة علمية معرفية قوية وذات اتساع وعمق معرفي، وهو المتحرر إلى درجة كبيرة من الفصل، ولديه القدرة على تجديد معارفه، ورغبته المستمرة في الاحتفاظ الدائم بالحديث والجديد في هذه المعارف، والمعلم الباحث، وهو المعلم الذي يؤمن بأن المعرفة متغيرة ونسبية، وهو الملم بطرق التحليل والتفكير المنطقي وفق مدخل النظم، القادر على ممارسة هذا التفكير بأنواعه خلال تدريسه الصفّي.

### • المتغيرات التكنولوجية والمعلوماتية:

يشهد العالم تطوراً هائلاً وسريعاً في مختلف جوانب الحياة بما في ذلك تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وما صاحب ذلك من ظهور تقنيات عالية تسهل سبل الحياة، لذا أصبح من الضروري تطوير مفهوم التعليم وأهدافه وأساليبه ومناهجه الدراسية لمواجهة هذه المتغيرات، وتطوير تلك التقنيات ودمجها في العملية التعليمية لخدمة المعلمين وتتميتهم مهنيّاً، وتمثل هذه المتغيرات دوراً هاماً في تكوين وتنمية المعلمين، وتتضح أهمية المتغيرات المعلوماتية على التنمية المهنية للمعلمين من خلال ما يلي (حسن، ٢٠٢١: ٥٠٣ - ٥٠٥):

- الاهتمام بتقديم مجتمع أكاديمي عالمي مترابط العلاقات العلمية والبحثية، فهو لا يقدم المحتوى التعليمي فقط بل يهتم بكل عناصر ومكونات البرنامج التعليمي من أهداف ومحتوى وطرائق تقديم المعلومات والأنشطة ومصادر التعلم المختلفة وأساليب التقويم المناسب.
- إعادة التنظيم المكاني والزمني للأنشطة التعليمية، فالتعلم المعلوماتي يعتمد على استخدام الوسائط الإلكترونية التفاعلية للتواصل بين المعلمين والطلاب وبين الطلاب والمحتوى التعليمي، دون الحاجة للمباني والتجهيزات التعليمية أو التواجد الجسدي في قاعة الدراسة.
- يدعم التعليم المعلوماتي مبدأ التعلم الذاتي والتعليم المستمر مدى الحياة.
- يشجع البيئة التنافسية فهو لا يعنى بالعملية التعليمية وتقديم المعارف والخبرات التعليمية فقط، بل أيضاً بتقديم البرامج التدريبية المتطورة للمعلمين أثناء الخدمة.
- يغير صورة التعليم التقليدي التي تتمثل في الشرح والإلقاء من قبل المعلمين والإنصات والحفظ والاستظهار من قبل الطلاب إلى بيئة تعلم تفاعلية تقوم على التفاعل بين الطلاب ومصادر التعلم المختلفة، وظهور أنماط تعليمية تتوافق مع المتغيرات العالمية المعاصرة

كالتعليم عن بعد، والتعليم الافتراضي والمستمر، مما يزيد من مدى انتشار التعليم واتساع النطاق الذي يغطيه.

وبشكل عام، فإن استخدام المعلوماتية لا يقدم حلاً سحرياً لكل مشكلات التعليم، كما لا تضمن جودة التعلم وحسن نوعيته، فقد تكون عاملاً مساعداً على النجاح وقد تكون العكس، كما أن هناك عدداً من التحفظات على تزايد استخدام المعلوماتية في التعليم، حددها العصيمي (٢٠٠٦): (٤٢-٥٧) في الخوف أن تحل التكنولوجيا محل المعلمين، بينما هي جزءاً أساسياً من عملهم، وأن تفرض العزلة على أطراف العملية التعليمية بدلاً من ربطهم بالمدرسة وبما يجري فيها، والقلق من أن المؤسسة التعليمية والكلمة المنطوقة لم تعد الأداة الوحيدة لتلقي وتوصيل المعرفة، والخوف على الحرية الأكاديمية، حيث خطر الاتهام بالقتل أو الاعتداء على الحقوق الفكرية، والخوف من انتشار المعرفة عبر الإنترنت ورؤية النماذج الجاهزة والاشترك في حلقات النقاش، قد تؤدي إلى وقوع أضرار بالغة بترتيب المفاهيم ونظم القيم لدى الأفراد غير الناضجين، ومن كون المتغيرات التكنولوجية والمعلوماتية غير فعالة في التربية الروحية والأخلاقية، ولا توفر ما توفره الطرق القديمة التي تدمج بين التربية والمعرفة وبين المنهج المكتوب والمستمر، وتؤمن نوعاً من التواصل بين الأجيال.

وفي ضوء المتغيرات المعلوماتية السابقة وأهميتها، فإن تكوين المعلمين وتمييزهم مهنيًا ينبغي أن يركز على الرقمنة، بحيث يتمكن المعلمون من استخدام مهارات الحاسب الآلي والإنترنت ومهارات الاتصال والتواصل شفهيًا وكتابيًا بلغة راقية ومفردات ثرية، كوسائل معاصرة لتحقيق التنمية المهنية، والقدرة على التعامل مع عالم المعلومات والبيانات والاتصالات السريعة من خلال توظيف هذه الوسائل والتقنيات في الحياة العملية.

#### • المتغيرات الاقتصادية:

وتتمثل في الاستثمار في تنمية الموارد البشرية والخدمات التعليمية، إضافة إلى نشر الخبرات والمهارات المهنية للمعلمين من خلال البرامج التعليمية والتدريبية التي تنمي لديهم معايير السوق العالمي والمنافسة على مخرجات التعليم، ويمكن تلخيص أهمية المتغيرات الاقتصادية على التنمية المهنية للمعلمين في الآتي (لاشين، والخبشبية، ٢٠١٧: ٦٣٧-٦٣٨):

- إعداد القيادات التربوية الذكية الواعية لإمداد المجتمع بها في شتى مجالات الحياة وميادينها، وذلك من خلال توجيه القيادات للعمل على تدريب وتنمية المعلمين والطلاب حول متطلبات سوق العمل.
- تحويل المدارس إلى وحدات إنتاجية ومساهمة للدخل، وخاصة في التعليم الفني الصناعي، وذلك من خلال تقديم العديد من المشروعات الصغيرة التي يمكن أن تتدرج تحت هذا التوجه، ومن هذا العائد يتم الإنفاق على الخدمات التعليمية ومنها التنمية المهنية للمعلمين.
- خصخصة بعض الخدمات التعليمية، والتي يمكن من خلالها صيانة الأبنية المدرسية ومتابعتها بصفة دورية للحفاظ على جودتها أطول فترة ممكنة، والاستعانة بالخبرات التربوية والكفاءات التعليمية لعمل دورات ثقافية وتربوية يستفيد منها المعلمين.
- تبني فلسفة الاستثمار في الصناعات التعليمية من خلال إعداد برامج للتنمية المهنية للمعلمين والعاملين، تهدف إلى إقامة مصانع خاصة بالتربية والتعليم لتزويد المدارس بالاحتياجات الفعلية للعملية التعليمية.
- تعديل المناهج بما يتلاءم مع المتغيرات الاقتصادية في المجتمع، وذلك من خلال إدراج بعض المعارف والبرامج التنموية للمعلمين تتعلق بالمتغيرات الاقتصادية المحلية والعالمية.
- تطوير المنظومة التعليمية من خلال التركيز على التخصصات ذات الارتباط المباشر باحتياجات سوق العمل، مع تزويد المعلمين بالمهارات اللازمة ورفع كفاءتهم حسب مجالات التعليم الخاصة بهم.
- الاهتمام برفع كفاءة برامج التنمية المهنية للمعلمين ليس فقط على مستوى المهارة المهنية المطلوبة، وإنما على مستوى الخصائص الشخصية والنفسية القادرة على التكيف النشط مع السوق.
- تدريب المعلمين على الإبداع والابتكار والمبادرة والمنافسة الاقتصادية داخل الميدان التعليمي.
- على ضوء المتغيرات الاقتصادية السابقة، فإن التنمية المهنية للمعلمين تركز على المعلم التنافسي، وهو المعلم المتجدد في معارفه ومهاراته وخبراته باستمرار، ومتطور في وسائله التعليمية

وفق أحدث التقنيات المعلوماتية، والذي يكون لديه المرونة والانفتاح على كل ما هو جديد، وعلى تعلّم مهارات جديدة غير المهارات السابقة، وعلى التعلّم مدى الحياة، ويمتلك مهارات التعامل مع كافة أفراد المجتمع وقادر على بناء علاقات اجتماعية تؤهله للتعامل مع متغيرات العصر الاقتصادية، ومتقن لمهارات العرض والإقناع، وبارع في تخطيط الجهد والوقت والمال.

### ● المتغيرات الثقافية:

أكد جيان وآخرون (٢٠١٥: ٧٠) في مؤتمر القمة العالمي للإبتكار في التعليم، أن تدريب المعلمين الذي يستهدف جودة الثقافة المهنية ينبغي أن يعتمد على المعارف والمعلومات المستمدة من البحوث بشأن الكفاءات الأساسية، وكذلك أفضل الممارسات التعليمية، كما ينبغي إتاحة أدوات وموارد الثقافة المتنوعة للمعلمين ليتمكنوا من تحويل الأفكار بسرعة إلى واقع ملموس، وألا يركز تدريب المعلمين على كيفية مساعدة الطلاب في اكتساب المعلومات فحسب، بل أيضاً على تعزيز إيمان المعلمين بأهمية متابعة المتغيرات الثقافية العالمية، والوعي بأهميتها، والرغبة في بذل الوقت والجهد في دراستها، ولذا فإن للتعليم في هذا المجال دور مهم، لأن الانفتاح الزائد وانسياب الثقافة في عصر العولمة قد يهدد المجتمع المحلي بتشرب ثقافة المجتمعات الأخرى، كما أن الإنغلاق سيخرج المجتمع عن المسرح العالمي، ومن هنا يأتي دور التعليم في كونه حائطاً منيعاً وحارساً قوياً لقيم ومعتقدات المجتمع المحلي ودافعاً لمحاولات الإعتداء أو الغزو الثقافي، وهناك عدداً من المعوقات التي تحول دون تنمية الوعي التربوي بالأبعاد الثقافية لدى معلمى التعليم الثانوي العام أهمها ما يلي (حجاج وآخرون، ٢٠٢١: ١١٠-١١١):

- الأمية المعلوماتية، وفقدان المدرسة لهيبتها الأكاديمية وضعف الثقة فيها كسلطة شرعية للتعليم.
- بطء مواكبة المدرسة للمتغيرات العالمية العلمية والتكنولوجية، مما انعكس سلباً على عملية إعداد المعلم تربوياً وثقافياً وعلمياً.
- ظهور ثقافات أخرى مغايرة لثقافة المجتمع.
- ضعف قدرة المعلم على تنمية نفسه مهنيّاً، واستخدامه للطرق التقليدية التي لا تتناسب بمتغيرات العصر.
- الافتقار إلى المستوى الثقافي والأكاديمي والتربوي والاجتماعي للمعلمين عامة.



- قلة وجود تكامل بين جوانب الإعداد الثلاثة ( الجانب التخصصي، والجانب الثقافي، والجانب التربوي) مما انعكس بدوره سلباً على المعلم والعملية التعليمية ككل.
  - وجود عجز واضح في هيئات التدريس بمؤسسات إعداد المعلم، وفي المكتبات، والوسائل التعليمية المتطورة.
  - ضعف مساهمة مؤسسات إعداد المعلم في تحقيق أهداف المجتمع المصري.
  - نقص الاستفادة من الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة لكليات الإعداد التربوي، مما ترتب عليه نقص الخدمات والموارد المتاحة للعملية التعليمية.
  - تعدد أنماط وأنواع النظام التعليمي في مصر، وصعوبة عمليات التقويم داخل المؤسسات التعليمية.
  - انشغال المعلم عن عملية التنمية المهنية بتحسين وضعه الاقتصادي وتدبير شؤون حياته.
  - انخفاض الوعي التربوي لدى أولياء الأمور.
- يتضح من ذلك أن هناك عدداً من المتغيرات الثقافية المهمة التي تؤثر على عملية التنمية المهنية للمعلمين، وتظهر أهميتها من خلال (حجاج وآخرون، ٢٠٢١: ١١١٠-١١١١):
- زيادة التدفق الحر للمعارف والمعلومات مما يعزز وظيفة تنمية العلم والتفكير العلمي.
  - تطوير وامتلاك المهارات التقنية والإدارية والتسييرية والتفوق فيها، من خلال التعليم العالي.
  - تفعيل بعض المبادئ التربوية العالمية مثل التعلم الذاتي، والتعليم للجميع، والتعليم المستمر.
  - تزايد المقارنة بين الجامعات وتقويمها بعدد من المرجعيات الأكاديمية العالمية والمتنوعة.
  - إحداث تغييرات في شكل الدراسات ومحتوى البرامج، لتشبع احتياجات الفئات المحرومة.
  - تبني عدداً من القيم العالمية المشتركة، والتي تساعد على نشر ثقافة السلام، وكشف العيوب الموجودة في البنية السلوكية والقيمية المحلية بعيداً عن قيم الهيمنة أو الوصاية المعرفية والثقافية.
  - بروز عدداً من التناقضات بين أنماط المعيشة العالمية والمحلية، وبين الحداثة والتقاليد، وبين التعليم الغربي وإحياء المؤسسات التعليمية التراثية، والتوتر بين المادي والروحي.

وفي ضوء المتغيرات الثقافية السابقة، فإن تنمية المعلمين مهنيًا يستلزم التركيز على إعداد المعلم العصري الذي لديه سعة ثقافية في الفنون العقلية والعلوم واللغات، ويقود التجديد وصناعة المجتمع وفقاً لمقتضيات العصر المتغيرة، وقادراً على التعامل مع تجديد الثقافة المحلية والتفاعل مع الثقافة العالمية، ويعمل على التوفيق بين الآراء وبناء وجهة نظر متطورة، ويراعي التعددية الثقافية في تدريسه وتقويمه، ولديه الوعي الكامل بالعوامل السياسية والثقافية والاجتماعية التي تؤثر على عمله، وتسهم في نشر ثقافة السلام، والالتزام بمبادئ العدل والتسامح والحوار والاحترام بين أفراد المجتمع والجماعات والشعوب المختلفة بتنوعها العرقي والديني والثقافي.

### نتائج الدراسة:

يمكن تلخيص نتائج الدراسة فيما يلي:

- معظم المعلمين الذين خضعوا لبرامج التنمية المهنية أصبح لديهم اتجاهات إيجابية نحو مهنة التدريس، وهذا انعكس بدوره إيجاباً على أدائهم داخل الفصل.
- تمكن المعلمون المتدربون من استخدام طرق واستراتيجيات تدريس جديدة بعد انتهاء البرنامج التدريبي.
- ساعدت برامج التنمية المهنية المعلمين في معرفة جوانب الضعف في ممارساتهم وأدائهم والعمل على تقويمها.
- تفتقر برامج التنمية المهنية الحالية إلى استخدام الأساليب المتطورة التي تواكب المتغيرات العالمية المعاصرة.
- قلة اهتمام الجهات المختصة بتقديم برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة وتطوير هذه البرامج بشكل يتماشى مع التقدم العلمي، إذ تعتمد البرامج الحالية على الجمود والطرق النظرية والتقليدية في تنفيذها.
- ضعف خبرات الكوادر المؤهلة للقيام بعملية تدريب المعلمين على استراتيجيات التدريب الحديثة وعدم توافر عاملي الكفاءة والخبرة لديهم بجانب قلة توافر المهارات اللازمة لتقديم برامج التنمية المهنية الإلكترونية.
- غياب آليات تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين بحيث يمكن أخذها بعين الاعتبار عند تصميم البرامج وتنفيذها.

- ضعف دور الأكاديمية المهنية للمعلمين ومراكز التعلم حيث تشمل جوانب الضعف ما يلي: قلة جودة برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين، حيث اعتمدت الأكاديمية على بعض الحقائق التدريبية الجاهزة لبعض المنح الأجنبية والتي تم تزويد الأكاديمية بها، مما جعل المادة التدريبية المقدمة للمعلمين لا تتواءم مع المشكلات الواقعية التي يواجهها المعلمون، والتي تحتاج دراسة ومناقشة للوصول إلى حلول تتفق مع طبيعة وخصوصية المجتمع، بالإضافة إلى غياب آليات قياس أثر التدريب ونظم المتابعة والتقييم للبرامج التدريبية داخل المدارس.

- غياب الرؤية المستقبلية الواضحة لبرامج التدريب بكليات التربية والمراكز التدريبية المسئولة عن إعداد وتدريب المعلمين، مما يمثل معوق لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين.

- القصور في متابعة المعلمين الذين أتموا برامج التنمية المهنية في مواقع العمل الفعلية، والحاجة إلى تقويم مدى الاستفادة من الإيجابيات والسلبيات من خلال تقديم التغذية الراجعة، كل ذلك يؤدي إلى إخفاق البرامج في تحقيق الأهداف التي قامت من أجلها.

**المحور الثالث: التصور المقترح لتفعيل التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في مصر على ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة:**

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الراهنة من نتائج، وما ارتكزت عليه من أطر نظرية وفكرية للتنمية المهنية للمعلمين، والمتغيرات العالمية المعاصرة، وفي ضوء نتائج الدراسات السابقة، يأتي هذا المحور للإجابة عن التساؤل الثالث للدراسة ما التصور المقترح لتفعيل التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في مصر على ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة؟ حيث تتم الإجابة عن هذا التساؤل من خلال تفعيل عدد من الإجراءات والآليات للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام لمواجهة المتغيرات العالمية المعاصرة، بهدف تقديم بعض الإجراءات لمؤسسات التنمية المهنية للمعلمين حول برامج وأساليب التنمية المهنية الناجحة للمعلمين، مما يعمل على تحسين المخرجات التعليمية والارتقاء بها.

**أ- منطلقات التصور المقترح:**

تتمثل منطلقات التصور المقترح فيما يلي:

- الإيمان بأهمية دور المعلمين باعتبارهم من أهم مقومات الاستثمار البشري، فهم مفتاح المعرفة وتطوير المجتمعات، من خلالهم تتم تنمية رأس المال البشري لتحقيق أكبر عائد من

- التنمية الشاملة في كافة المجالات، لذلك فإن دعم القطاع التعليمي بات أمراً ملحاً وواجباً وطنياً لزيادة الاستثمار في هذا المجال.
- مواكبة السياسات والجهود المبذولة لتطوير منظومة التعليم في مصر، خاصة فيما يتعلق بتنمية المعلمين مهنيًا، لتتوافق مع رؤية مصر للتنمية المستدامة ٢٠٣٠ في الإصلاح والتطوير والارتقاء بمستوى التعليم بالمدرسة الثانوية وضمان جودة مخرجاته.
- مواجهة التحديات والمتغيرات العالمية المعاصرة التي تهدد المجتمع بوجه عام، وقطاع التعليم الثانوي بوجه خاص، وتؤثر على جميع نواحي الحياة، والتي تتطلب من المنظومة التعليمية أن تنمي معلمها مهنيًا بما يسهم في مواكبة هذه التحديات.
- الانطلاق من تعدد أدوار المعلم وتطورها، والتي لم تعد تقتصر على مجرد كونه مركزاً للمعلومات والمعارف وناقلاً لها، بل تعدي ذلك إلى دور الموجه، والمرشد، بما يسهم في زيادة قدرة الطلاب على مواكبة التغيرات الثقافية والاجتماعية العالمية المعاصرة.
- كون المتغيرات العالمية ذات بعد عالمي لا تقتصر على دولة بعينها، مما يتطلب إدخال تعديلات تربوية على برامج واستراتيجيات إعداد المعلم المصري لتمكينه من مجاراة هذه المتغيرات.
- التوسع في تطبيق النظم التكنولوجية الحديثة لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين، والتخطيط والمتابعة والتقييم والمشاركة على كافة الجهات المعنية، مع التأكيد على أهمية اتصافها بالشمول والاستمرارية.

## ب- أسس التصور المقترح:

- تستند فلسفة التصور المقترح على تفعيل آليات جديدة لتحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في مصر على ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة، على الأسس الآتية:
- أن تسعى وزارتي التربية والتعليم والتعليم العالي بمصر إلى تشجيع الطلاب ذوي القدرات المتميزة من خريجي كليات التربية من خلال:
    - إعادة أمر التكليف للخريجين ذوي القدرات العليا.
    - منحهم الحوافز اللازمة لذلك حتى يشعروا بالتميز.

- تفعيل استخدام اختبارات القدرات والاستعداد لاختيار الطلاب المتقدمين لالتحاق بكليات التربية.
- إحداث التوازن بين الإعداد الأكاديمي والمهني والإعداد الثقافي للمعلمين بكليات التربية.
- الربط بين مناهج إعداد وتنمية المعلمين والمناهج القائمة في مراحل التعليم الثانوي العام.
- توفير الإمكانيات والميزانيات المناسبة اللازمة للإنفاق على برامج التنمية المهنية للمعلمين بما يواكب المتغيرات العالمية المعاصرة.
- قياس أثر التدريب من قبل مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين المتدربين بعد انتهاء البرامج التدريبية.

### ج- أهداف التصور ( التصور المقترح ):

يسعى التصور المقترح إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- ١- الارتقاء ببرامج تنمية المعلم مهنيًا بما يواكب الاتجاهات المعاصرة، ويلبي متطلبات الميدان التربوي، ويحقق طموحات المجتمع.
- ٢- السعي إلى الوقوف على أبرز المتغيرات والاتجاهات العالمية المعاصرة في مجال تطوير برامج إعداد وتنمية المعلم.
- ٣- تحقيق مبدأ التجديد والتطوير لبرامج التنمية المهنية للمعلم وفقاً للتطورات العالمية في هذا المجال.
- ٤- تطوير سياسة القبول ببرامج التنمية المهنية للمعلمين بما يضمن الارتقاء بمدخلاتها، ويتناسب مع متغيرات العصر، ومبادئ التطوير والتغيير المستمر.
- ٥- تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين والجهات المسؤولة في مجال التنمية المهنية للمعلم في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة.
- ٦- تطوير وابتكار برامج مهنية حديثة تمكن المعلم من التعامل مع الأعداد الكبيرة من الطلاب، مع الاهتمام بالطرق والأساليب التي تنمي لديهم التفكير الإبداعي، والنقد الموضوعي، وتوقع المجهول، والمغامرة المحسوبة.

٧- إيجاد آليات جديدة للشراكة مع الجامعات وكليات التربية، فضلاً عن مؤسسات التنمية المهنية للمعلمين، للتعامل مع المتغيرات العالمية المعاصرة، والاستفادة من تجارب الدول الأخرى في بناء شراكات ناجحة.

#### د- إجراءات التصور المقترح:

يمكن تحقيق أهداف التصور من خلال الإجراءات التالية:

١- إعادة النظر في الرؤية الفلسفية والتربوية لمؤسسات التنمية المهنية للمعلمين، بحيث تركز على برامج تدريبية متكاملة تتم داخل المدرسة وخارجها، تتماشى مع المتغيرات العالمية المعاصرة.

٢- التوعية المستمرة بالمتغيرات العالمية المعاصرة، وتدريب المعلمين على أساليب التعامل معها، وفق معايير عصرية جديدة تركز على تنمية مهارات وخبرات المعلم الشخصية والمعرفية وقيمه واتجاهاته ضمن عملية تعلم ذاتية ومستمرة.

٣- اتخاذ كافة الإجراءات التي تهيئ للمعلمين وتوفير لهم الاستقرار النفسي الاجتماعي والتعليمي مادياً ومعنوياً.

٤- إجراء مراجعة شاملة لبرامج التنمية المهنية للمعلمين كل أربع سنوات على الأقل، وتطويرها بما يلبي متطلبات المعلمين في الميدان التربوي، ويواكب المتغيرات العالمية المعاصرة.

٥- توظيف استراتيجيات التعليم والتعلم الحديثة القائمة على أحدث النظريات التربوية وتقنيات التعليم الحديثة، لتنمية الكفايات المهنية والتدريسية للمعلمين.

٦- تحقيق التكامل بين المعلمين من التخصصات المختلفة في مدارس التعليم الثانوي العام، بما يضمن تطوير المعارف والخبرات والمعلومات الخاصة بالمعلمين، ويضمن تكامل العلوم وتحقيق تنمية مهنية شاملة.

٧- الاهتمام ببناء الثقة بين أفراد المجتمع المدرسي لأنها تساعد على تكوين شبكة مترابطة من العلاقات الاجتماعية، تقوم على تبني قيم وأهداف مشتركة، ومن ثم تحقق التنمية المهنية للمعلمين.

٨- إكساب المعلمين أساليب التعلم المستمر من خلال تمكينهم من مهارات التعلم الذاتي.

- ٩- إطلاع المعلمين على الجديد في مجال تخصصهم، ورفع كفاءة المعلمين غير المؤهلين منهم وتقادي أخطائهم أثناء عملهم.
- ١٠- تدريب المعلمين على مواجهة المشكلات الصفية وأساليب التعامل معها.
- ١١- مساعدة المعلمين على تلقي التغذية الراجعة حول تدريسهم من زملائهم.
- ١٢- تكوين مجموعات إلكترونية هادفة من المعلمين في المدرسة الواحدة، أو مجموعات المدارس المختلفة، سواء على مواقع التواصل الاجتماعي، أو من خلال مجموعات الواتس أب، ويتم من خلال هذه المجموعات تبادل المعلومات والمعارف والخبرات.
- ١٣- توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الحصول على المعلومات والمعارف من المصادر الإلكترونية، بحيث تكون متاحة لجميع أفراد المجتمع المدرسي مثل بنك المعرفة.
- ١٤- تشجيع المعلمين وجميع أفراد المجتمع المدرسي على الاشتراك في الأنشطة المهنية والفعاليات المجتمعية، خاصة التي تقيمها المدرسة وتشرف عليها.

#### هـ - متطلبات تنفيذ التصور المقترح:

لتنفيذ إجراءات التصور يحتاج توافر عدد من المتطلبات:

- ١- إصدار وزارة التربية والتعليم والقوانين والتشريعات التي تلزم المدارس الثانوية بما تنص عليه سياسة الإصلاحات التعليمية الحديثة، وتلزمها بالقيام بدورها في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين.
- ٢- تطوير برامج تدريب المعلمين التي تقدمها مؤسسات التنمية المهنية وكليات التربية، بحيث يتسنى للمعلمين امتلاك مستوى كافٍ من المعلومات والمهارات المهنية والتربوية الحديثة التي تؤهلهم لمواجهة تحديات المتغيرات العالمية المعاصرة.
- ٣- وضع ضوابط ومعايير لاختيار مديري المدارس وفقاً لمبدأ الكفاءة وليس الأقدمية، بحيث يتم اختيار المدير الكفاء القادر على تطوير دوره من مدير تنفيذي إلى قائد تربوي مسئول عن إدارة التغيير في مدرسته، وتحقيق التنمية المهنية للعاملين معه، والاستخدام الفعال للموارد المادية والبشرية، وبناء روابط متينة بين المدرسة ومجتمعها المحلي، بما يحقق الكفايات المهنية للمعلمين.

- ٤- تفعيل مراكز مصادر المعلومات وقاعات وحدة التدريب والجودة بالمدرسة الثانوية ووضع خطة تدريب مهنية سنوية شاملة تتضمن التدريبات وطرق متابعتها، بحيث يتم من خلالها مناقشة كافة القضايا والمشكلات التي تعوق تحقيق التنمية المهنية للمعلمين.
- ٥- الأخذ بنظام الإعداد المتكامل داخل كلية التربية، والاهتمام بالتربية الميدانية من خلال زيادة مدتها والتدقيق في اختيار المدارس المتعاونة لتنفيذها.
- ٦- الاستفادة من نتائج المؤتمرات والندوات وورش العمل التي تهتم بمناقشة قضايا التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة والتي تساعد في تحسين معارف ومهارات المعلمين وتطويرها.
- ٧- إقامة الندوات والدورات التثقيفية التي تهدف إلى زيادة وعي المعلمين والطلاب، وأعضاء المجتمع المدرسي، بأهمية التنمية المهنية للمعلمين ودورها الفعال في مواجهة المتغيرات العالمية المعاصرة بما ينعكس إيجاباً على العملية التعليمية.
- ٨- توسيع نطاق التعاون والتشارك بين كليات التربية ومؤسسات التنمية المهنية للمعلمين بما يحقق بناء برامج تقي بمتطلبات سوق العمل وتلبي احتياجات المعلم في كافة الجوانب.
- ٩- تفعيل طرق التعليم الحديثة مثل التعليم الإلكتروني لتمكين المعلمين من استخدام التقنية بجميع أنواعها مثل تطبيقات الهواتف والأجهزة الذكية ومنصات التعلم الإلكتروني في تلقي التدريبات المهنية بأقصر وقت وأقل جهد وأكبر فائدة.
- ١٠- تطوير نظم التقويم بما يراعى الاتجاهات الحديثة في التقويم وتدريب المعلمين على أساليب التقويم الحديثة مثل التقويم الذاتي، والتقويم الإبداعي، وملفات الإنجاز.

### و- معوقات التصور المقترح:

قد يواجه تنفيذ التصور عدداً من المعوقات تشمل الآتي:

- ١- عدم وجود فلسفة واضحة للبرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسات المسؤولة عن تدريب وتنمية المعلمين مهنيًا.
- ٢- غياب الوعي بأهمية التدريب للمعلمين أثناء الخدمة، وإحساس المعلمين بأن التدريب لا يقابل حاجاتهم الفعلية.
- ٣- سوء معاملة المعلمين أثناء التدريب والنظر لهم كتلاميذ، ونقص الحوافز المادية والمعنوية.
- ٤- إغفال متابعة المعلمين بعد تدريبهم، وعدم وجود معايير واضحة لقياس أثر التدريب.



- ٥- ضعف التنسيق بين كليات التربية والجهات المسؤولة عن التنمية المهنية للمعلمين بوزارة التربية والتعليم.
- ٦- تركيز بعض مديري المدارس الثانوية على العملية التعليمية فقط، وبالتالي يعتبرون عملية التنمية المهنية للمعلمين مضيعة للوقت والجهد.
- ٧- مقاومة بعض المعلمين للتجديد وعدم قناعتهم ببرامج واستراتيجيات التنمية المهنية الحديثة ومقاومتهم لها، وتمسكهم بالطرق التقليدية القديمة التي تعودوا عليها.
- ٨- السلبية واللامبالاة التي تنسم بها بعض المدارس تجاه عملية التنمية المهنية للمعلمين، خوفاً من زيادة حجم المسؤولية التي سيلقيها ذلك على عاتقها.
- ٩- ضعف اهتمام بعض المديرين بتفعيل مراكز مصادر التعلم والوحدات التدريبية داخل المدارس في توعية المعلمين بأهمية التنمية المهنية في العملية التعليمية ودورها في مواكبة المتغيرات العالمية المعاصرة.

### ز - سبل التغلب على معوقات التصور المقترح:

تقترح الدراسة عدد من الإجراءات اللازمة للتغلب على معوقات التصور المقترح والتي تشمل

ما يلي:

- تبني وتطبيق معايير جديدة محلية أو إقليمية أو عالمية يحققها المعلمون، وبرامج منطوية لإعدادهم مع ترسيخ ثقافة التنمية المهنية لمواكبة المتغيرات العالمية المعاصرة والاستعداد للمتغيرات المقبلة.
- إعداد الخريطة البحثية التي تقوم على التنبؤ بأهم المتغيرات العالمية المحتملة مستقبلاً، والبحث عن آليات مناسبة لمواجهتها، من خلال مختلف التخصصات التربوية والتعليمية.
- توجيه جهات ومؤسسات التنمية المهنية للقيام بدورهم في التنبؤ بالاحتياجات والبرامج التدريبية اللازمة مستقبلاً سواء للسوق المحلية أو العالمية، مع تحديد الكيفية التي يمكن أن تستجيب بها مؤسسات إعداد وتنمية المعلمين لتدريبهم على المهن المستقبلية.
- التخطيط الاستراتيجي لتطوير برامج كليات التربية في ضوء التحديات الخارجية المعاصرة، مع الاهتمام بالتركيز على احتياجات سوق العمل الخارجية والداخلية في ظل دراسة متأنية لاحتياجات هذه الأسواق، وفي ضوء تنامي بعض المستجدات مثل التغير المعرفي،

والمعلوماتي، والثقافي، والتقني، والاقتصادي، والسياسي، والاستفادة من التطبيقات والتجارب العالمية الناجحة على مستوى مؤسسات التعليم العالي.

- توجيه الباحثين للقيام بالدراسات والبحوث التربوية في مجال التنمية المهنية للمعلمين وتطوير برامجها والعمل على ربطها بالمتغيرات العالمية المعاصرة.

- تبني مؤسسات تنمية المعلمين آليات وإجراءات فعالة تشجع التنافسية والكفاءة والفعالية والجودة في إعداد وتنفيذ وتقييم برامج إعداد المعلمين، والتركيز على إعداد معلم متعدد الثقافات قادر على تبادل المعرفة، والبحث، والتنافس العصري.

ومما سبق، نجد أن المتغيرات العالمية المعاصرة تتطلب تنمية المعلمين مهنيًا في كافة الجوانب المعرفية والتقنية والاقتصادية والسياسية والثقافية، حيث كل متغير منها يتضمن جدلاً علمياً وفكرياً وتطبيقياً، بل ويؤثر كل متغير منها في الآخر، ولن يتحقق هذا ما يكن هناك خطط وبرامج فعالة للتدريب والتنمية المهنية للمعلمين، وكذلك تحديد التمويل اللازم من قبل وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني والجهات المختصة بتنفيذ هذه البرامج التدريبية.

## قائمة المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

أحمد، أحمد إبراهيم، ومحمد، فاطمة السيد، وحسين، سلامة عبدالعظيم. (٢٠١٢). معايير اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر: رؤية نقدية ونظرة عصرية. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ٢٣ (٩١)، ٣١-٤٤.

الأكاديمية المهنية للمعلمين. (٢٠١٥). أهداف الأكاديمية المهنية للمعلمين، متاح على: <http://academy.emis.gov.eg/goal.aspx> تاريخ الدخول: ٢٠٢٢/٤/١٩.

آل داود ، محمد إبراهيم. (٢٠٢٢). درجة إسهام مقررات الثقافة الإسلامية في تعزيز مقومات الهوية الإسلامية في ضوء بعض المتغيرات المعاصرة. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، ٣٨ (٤)، ٤٤-٧٣.

باعدالله، أفراح على. والشايح، فهد سليمان. (٢٠٢٢). دور برنامج تطوير مهني للمعلم قائم على الممارسات التأملية في تحسين الأداء التدريسي لمعلمة الفيزياء. المجلة المصرية للتربية العلمية، الجمعية المصرية للتربية العلمية، ٢٥ (٣)، ١٤٤-١٦٩.

البنان، السيد عاقل، وضحاوي، بيومي محمد، وعناني، مصطفى عبدالحميد. (٢٠٢١). معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الابتدائية الأزهرية وسبل التغلب عليها. مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، ٤٩ (٤)، ٢٥٣-٢٥٤.

جاد الله، باسم سليمان. (٢٠٢١). التوأمة الإلكترونية كمدخل للتنمية المهنية لمعلمي التعليم العام قبل الجامعي في مصر: رؤية مقترحة. مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية بجامعة عين شمس، ٢ (٢)، ٦٦-١٢٠.

الجبر، زينب. (٢٠١٠). القيادة التحويلية والتطوير المهني المستمر للمعلمين. الكويت. مجلس النشر العلمي.

الجنوبي، موزي على. (٢٠١٧). إعداد معلم التعليم الأساسي في ضوء بعض المتغيرات العالمية المعاصرة. مجلة جيل للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز جيل البحث العلمي، (١٢) ٧١-٨٧.

جوهر، على صالح، وعيسوي، توفيق على، والقطار، على حسن. (٢٠٢١). تصور مقترح لإعداد معلم التربية الخاصة في دولة الكويت في ضوء الاتجاهات العالمية. مجلة كلية التربية بدمياط، جامعة دمياط، ج ٨٠، ١-٢٦.

جيان، ليو، روي، ووي، تشنغ، وليو، مان، وشي، بينيان، وزو، تان، كريس، خيا، وليو. (٢٠١٥). التعليم من أجل المستقبل: التجربة العالمية لتطوير مهارات وكفاءات القرن الحادي والعشرين. مؤتمر القمة العالمي لابتكار في التعليم، عالم النشر، مؤسسة قطر، ١-٨٩.

حافظ، أحمد يوسف. (٢٠١٥). التنظيم وإجراءات العمل في المكتبات ومراكز مصادر التعلم. المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات، الجمعية المصرية للمكتبات والمعلومات والأرشيف، ٢(٤)، ٣٠٣-٣٠٥.

حامد، نجلاء محمد، وزيدان، أسماء مراد. (٢٠٢٠). التنمية المهنية الذاتية لمعلمي التعليم الأساسي بمصر على ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة: تصور مقترح. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الفيوم، (١٤) ج ٥، ٢١٣-٣١٤.

حجاج، نادية صالح، مكروم، عبدالودود محمود، المهدي، مجدي صلاح. (٢٠٢١). الوعي التربوي بالأبعاد الثقافية لدى معلم التعليم العام على ضوء بعض المتغيرات العالمية المعاصرة: دراسة تحليلية. مجلة كلية التربية بالمنصورة، جامعة المنصورة، (١١٦)، ج ٣، ١٠٨٢-١١١٦.

الحربي، حنان صالح. (٢٠٢٠). فعالية برامج تدريب المعلمين القائمة على تكنولوجيا التعليم والوسائط المتعددة في تحقيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، (٤٤)، ج ٤، ٢٥٩-٣٠٦.

حسن، زينب محمد. (٢٠٢١). تطبيقات التعليم الإلكتروني في ظل جائحة كورونا. مجلة دراسات في التعليم الجامعي، مركز تطوير التعليم، جامعة عين شمس، (٥١)، ٥٠١-٥٢١.

حسن، أسماء أحمد. (٢٠١٩). السيناريوهات المقترحة لمتطلبات التنمية المهنية الإلكترونية للمعلم في ضوء الثورة الصناعية الرابعة. مجلة كلية التربية، جامعة سوهاج، (٦٨)، ٢٩٠٣ - ٢٩٧٤.

- حسن، ثناء محمد. (٢٠٢١). مشكلات الأسرة المصرية في ضوء التغييرات العالمية المعاصرة. مجلة *البحث في التربية وعلم النفس*، كلية التربية، جامعة المنيا، ٣٦(١)، ج ١، ٢٠٩-٢٤٠.
- حفني ، مها كمال .(٢٠١٥). مهارات معلم القرن ٢١، *المؤتمر العلمي الرابع والعشرون: برامج إعداد المعلمين في الجامعات من أجل التميز*، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، القاهرة، أغسطس ٢٠١٥، ٢٨٨-٣١١.
- الحكمي، سامية حسين. (٢٠٢٢). متغيرات المعاصرة وتأثيرها على الهوية الإسلامية: دراسة تحليلية. مجلة الجامعة العراقية، مركز البحوث والدراسات الإسلامية، (٥٣)ج٢، ٢٨٢-٣١٢.
- حمادنه، نهاوند محمود .(٢٠٢٣). أثر المبادرات التربوية للمعلمين في تحسين نموهم المهني. *دراسات تربوية ونفسية*، كلية التربية، جامعة الزقازيق، ع ١٢٢، ١٤٤-١٨٨.
- خليل، ميسر يوسف وأحمد، أحمد إبراهيم، وأبولوفا، جمال محمد. (٢٠١٧). محددات التنمية المهنية للمعلمين في ظل الألفية الثالثة : دراسة تحليلية ورؤية عصرية. *مجلة كلية التربية*، جامعة بنها، ٢٨(١١٠)، ٢١١-٢٦١.
- خواجي، محمد طاهر، وغزواني، محمد حسن. (٢٠٢٢). تطوير مستوى الصحة المدرسية بمدارس التعليم العام في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة: تصور مقترح. *المجلة المصرية للتربية العلمية*، الجمعية العلمية للتربية العلمية، ٢٥(١)، ١٣٧-١٨٢.
- درويش، محمود أحمد .(٢٠١٨). *مناهج البحث في العلوم الإنسانية*، القاهرة. مؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع.
- الدهشان، جمال على، ومحمود، هناء فرغلي.(٢٠٢١). رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة. *المجلة العلمية لكلية التربية*، جامعة أسيوط، ٣٧ (١١)، ١-١٣٦.
- رزق، سميرة محمد .(٢٠١٥). مدى توافر الكفايات الأدائية لدى خريجي التعليم العالي للالتحاق بسوق العمل في ضوء المستجدات والمتغيرات العالمية. *مجلة جامعة الزيتونة*، جامعة الزيتونة، (١٦)، ٢٣٠-٢٤٣.
- رفاعي، عقيل محمود .(٢٠٠٩). *إدارة التنمية المهنية*. القاهرة. دار الجامعة الجديدة.

- رئاسة الجمهورية (٢٠٠٨). قرار رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٨, بشأن تنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها, مادة (٢), القاهرة, ٢-٣.
- الزائدي, أحمد بن محمد, أحمد, أشرف السعيد.(٢٠١٥). التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة في ضوء متطلبات معايير الاعتماد المهني: تصور مقترح. مستقبل التربية العربية, المركز العربي للتعليم والتنمية, ٢٢ (٩٤), ٣٣١-٤٥٨.
- الزهراني, منى محمد. (٢٠١٨). واقع التنمية المهنية الإلكترونية أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن في ضوء معطيات العصر الرقمي. مجلة كلية التربية, جامعة سوهاج, (٥٤), ٤١٣-٤٤٦.
- زيدان, السيد محمد, ودميان, جورجيت دميان, والقصبي, راشد صبري, ومرجان, رانيا قدري. (٢٠١٨). التطوير المهني للمعلمين نحو استخدام المستحدثات التكنولوجية في ضوء الاتجاهات المعاصرة. مجلة كلية التربية, جامعة بورسعيد, ٢٤ع, ٤١١-٤٥٦.
- سكران, محمد محمد.(٢٠٠٦). مراكز التدريب التربوي بكليات التربية بين الواقع والمأمول, المؤتمر العلمي السابع - مؤسسات إعداد المعلم في الوطن العربي بين الواقع والمأمول. كلية التربية, جامعة الفيوم, ١, أبريل ٢٠٠٦, ٤١-٤٤.
- سيد, أسامة محمد, والجمل, عباس حلمي. (٢٠١٤). التدريب والتنمية المهنية المستدامة. سوق. دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.
- شبانة, وائل حسني, والدهشان, جمال علي خليل, وبدوي, محمود فوزي. (٢٠٢١). تطوير التنمية المهنية للمعلم في ضوء متطلبات العصر الرقمي. مجلة كلية التربية, جامعة المنوفية, ٣٣٦(١), ٣٢٥-٣٦٣.
- الشريف, فهد ماجد, والحبيب, موسى محمد. (٢٠٠٦). بناء خطة استراتيجية قائمة على الكفايات لإعداد معلم اللغة الإنجليزية للمرحلة الابتدائية في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة. رسالة دكتوراه, كلية التربية, جامعة أم القرى, السعودية.
- الشمري, محمد عبدالرحمن. (٢٠٢٢). تطوير برامج إعداد المعلم في كليات التربية بالجامعات اليمنية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة. مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث, مركز ابن العربي للثقافة والنشر, ٢(١٢), ٢٧٨٩-٣٣٥٩.

الشمري، ثاني حسين خاجي (٢٠١٩). دور التعلم الرقمي في التنمية المهنية للمعلمين. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب*، (٧)، ٢٥ - ٤٢.

صلاح الدين، نسرين صالح محمد. (٢٠٢٠). تحسين الأداء المهني للمعلمين في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان في ضوء الإشراف التربوي المدمج. *مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس*، (٢١)، ٢٧-٩٧.

عابدين، محمود عباس. (٢٠٢٢). مؤسسات إعداد المعلم في مصر: ملامح الأزمة وحلول مقترحة. .  
دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، ع ١١٤، ١٠١-١٣٦.

الغازمي، بدر حمد، الرشيد، حسين مجبل، العجمي، ناصر محمد (٢٠١٦). تصور مقترح لتطوير نظام إعداد معلم التعليم العام بالعالم العربي لمواجهة المستجدات المحلية والعالمية. *مجلة كلية التربية، جامعة بنها*، ١٧ (١٠٨)، ١-٩٨.

عبد السلام، أماني محمد. (٢٠١٩). تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلم لتلبية متطلبات الترخيص في ضوء خبرات بعض الدول. *مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط*، ٣٥ (٢)، ١-٧٣.

عبد الحميد، أحمد السيد. (٢٠١٩). تطوير برامج إعداد المعلم في بعض البلدان العربية. *المؤتمر العلمي الحادي عشر "الدولي الثاني" بكلية التربية جامعة المنيا الذي بعنوان "تطوير التعليم وبناء الإنسان المعاصر"*، إبداعات تربوية، ١ (١٠)، ٢٤، أبريل ٢٠١٩، ١٩٤ - ٢١٧.

عبدالله، شيماء علي. (٢٠٢٠). التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدرسة الثانوية لتدريس التعليم من أجل مهارات الحياة بمصر في ضوء التجربة الرواندية. *مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة عين شمس*، (٣)، ٤٤، ٣٢١-٣٦٥.

عبدالمقصود، فهيم. (٢٠٠٩). تنمية مهارات المعلم في فرع التدريس الحديثة. القاهرة. دار الفكر العربي.

العتيبي، عواطف قاسم، المنقاش، سارة عبدالله. (٢٠٢٢). تطوير إدارة برامج التنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية في ضوء التجربة الكورية. *المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسيوط*، ٣٨ (١)، ج ٢، ٢٨٩-٣٣٢.

العجوز، آمال أحمد، سليم، حسن مختار، زنون، نشوى سعد. (٢٠٢٠). دور المدير في التنمية المهنية للمعلمين بوحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية "دراسة ميدانية". *كلية التربية، جامعة مدينة السادات*، ١ (١٣)، ١-٣٧.

العصيمي، خالد محمد . (٢٠٠٦). هل تحل التكنولوجيا محل المعلمين. *مجلة المعرفة، وزارة التعليم*، (١٣٧)، ٤٢-٥٧.

علوان، فاطمة فحي. (٢٠٢٢). التنمية المهنية للمعلمين كأحد مداخل الإصلاح المتمركز على المدرسة في اليابان وإمكانية الإفادة منها في مصر. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب*، ٦ (٢٦) ، ٩١-١٢٨.

العمار، ناصر أحمد . (٢٠١٦). تطوير التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت في ضوء الاتجاهات الحديثة. *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر*، (١٧٠)، ج ٣، ٧٥٧-٧٩٥.

عمر، أمين إدريس. (٢٠٢٣). أهمية تطبيق التعليم الإلكتروني في تطوير الأداء المهني لمعلمي المرحلة الثانوية: دراسة ميدانية ولاية الخرطوم. *مجلة القلزم للدراسات التربوية والنفسية واللغوية، مركز بحوث ودراسات دول حوض البحر الأحمر وجامعة بخت الرضا*، ١٦٤، ٤١-٧٢.

العنزي، صالح حسن. (٢٠٢١). لاحتياجات التدريسية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت: دراسة ميدانية. *مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة*، ٢٩ (٢)، ٤١٥-٤٧٧.

الغفيلي، عبدالله جديع. (٢٠٢٣). دور رخصة المعلم في التنمية المهنية لمعلمي الرياضيات في محافظة المجمع. *المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج*، ج ١٠٦، ٨٤٥-٨٧٣.



الفارس، محمود إسماعيل.(٢٠١٨). واقع التنمية المهنية لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وسبل تطويره في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة. رسالة ماجستير. كلية التربية. جامعة دمشق.

الفريدي، هتاف مساعد.(٢٠١٧). معوقات استخدام تقنيات التعليم الإلكتروني في مراكز مصادر التعلم في المرحلة الثانوية في مدينة الخرج من وجهة المشرفات وأمينات مركز مصادر التعليم والحلول المقترحة لها. عالم التربية، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، ١٨(٥٧)، ١-٤٥.

القحطاني، عثمان علي. (٢٠٢٠). تصور مقترح لبدائل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء احتياجاتهم والرؤية الوطنية للمملكة ٢٠٣٠. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، مركز رفاة للدراسات والأبحاث، ٨(٢)، ٢٠٣-٢٢٤.

كمال، حنان البديري.(٢٠١٧). التحول نحو الأدوار المعاصرة للمعلم العربي في ضوء قيادة التغيير. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، (٤١) ج ٢، ٧١-١٣٩.

كنعان، أحمد علي.(٢٠٠٩). تقييم برامج تربية المعلمين ومخرجاتها وفق معايير الجودة من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في قسم معلم الصف وأعضاء الهيئة التعليمية. مجلة جامعة دمشق، جامعة دمشق، ٢٥(٣-٤)، ١٥-٩٣.

لاشين، محمد عبد الحميد، و الخنيشية، خولة خليفة. (٢٠١٧). المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وتأثيرها على النظم التعليمية في سلطنة عمان. مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، (١٨) ج ٢، ٦١٥-٦٤٠.

ماجد، ولاء محمد، والحسن، خليفة مصطفى. (٢٠٢١). دور فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد وعلاقتها في تحسين أدائهم من وجهة نظر المشرفين المديرين والمعلمين في مدارس محافظة إربد. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، مركز رفاة للدراسات والأبحاث، ٩(٢)، ٤٢٤-٤٤٥.

مالك، خالد مصطفى محمد. (٢٠٢٠). توظيف تكنولوجيا التعليم والمعلومات في مجتمعات التعلم المهني للتنمية المهنية المستدامة بالمدارس المصرية. تكنولوجيا التعليم، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، ٣٠(٥)، ٣-١١.

- محارم ، نجلاء محمد، وأبوخليل محمد إبراهيم، وعماره، سامي فتحي .(٢٠٢٣). واقع التنمية المهنية للمعلمين في مصر دراسة تحليلية لبعض الأدبيات. مجلة الدراسات التربوية والإنسانية، كلية التربية، جامعة دنهور، ١٥(٢)، ٢٣٧-٢٦٨.
- محكمة النقض المصرية .(٢٠٢٢). قانون رقم ١٦٠ لسنة ٢٠٢٢ بشأن إصدار قانون إنشاء الهيئة المصرية لضمان الجودة والاعتماد في التعليم الفني والتقني والتدريب المهني (إتقان) حتى عام ٢٠٢٢. جريدة القوانين الرئيسية، (٤٠) مكرر، القاهرة.
- محمد، سلوى مصطفى .(٢٠١٠). أهم أدوار المعلم الداعمة للتنمية المهنية. الثقافة والتنمية، جمعية الثقافة من أجل التنمية، ١١(٣٧)، ١٨٢-٢٤٩.
- محمد، مصطفى عبد السميع؛ وحوالة، سهير محمد .(٢٠٠٥). إعداد المعلم - تنميته وتدريبه. عمان. دار الفكر.
- زيدان، أسماء مراد، وجمال الدين، نجوي يوسف، وحامد، نجلاء محمد. (٢٠١٧). المتغيرات المجتمعية وانعكاساتها على التعليم الفني (دراسة تحليلية). مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والفنية، كلية التربية، جامعة الفيوم، (٧) ج ٢، ١١٧-١٥٤.
- مشروع الملك عبدالله عبد العزيز لتطوير التعليم .(٢٠١٤). مجتمعات التعلم المهنية. البرنامج الوطني لتطوير المدارس "تطوير. السعودية. شركة تطوير الخدمات التعليمية.
- مطر، ماجد محمود؛ وعبد الجواد، إياد إبراهيم. (٢٠١١). تقويم برامج إعداد معلم اللغة العربية في كلية التربية بجامعة الأقصى بغزة. مجلة جامعة النجاح للأبحاث - العلوم الإنسانية، جامعة النجاح الوطنية، ٢٥(٣)، ٦١٣-٦٥٦.
- معجب، معجب بأحمد. (٢٠٢٢). تحديات التربية الرقمية وسبل المعالجة في ضوء المستجدات المعاصرة. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الفيوم، ١٦٤-١٦٥، ١٣٥-١٨١.
- المفرج، بدرية؛ والمطيري، عفاف؛ وحامدة، محمد. (٢٠٠٧). الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا. وزارة التربية بالكويت، قطاع البحوث التربوية والمناهج، إدارة البحث والتطوير التربوي، وحدة بحوث التجديد التربوي، ١-١٤٠.

المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.(٢٠٢١). كتاب الألكسو في عيدها الذهبي "خمسون عاما من الإنجازات. تونس. جامعة الدول العربية.

منظمة اليونسكو للتربية والعلوم والثقافة. (٢٠١٧). تقرير عن واقع برامج إعداد المعلمين في العالم العربي. الرياض. المركز الإقليمي للجودة والتميز في التعليم.

المهدي ، مجدى صلاح . (٢٠٠٨). رؤى تربوية لقضايا عصرية، القاهرة، دار الجامعة الجديدة. المهدي، سوزان محمد، وحامد، إبراهيم محمد، وأحمد، محمد جاد. (٢٠١٩). الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر بين الواقع والمأمول. مجلة العلوم التربوية، كلية التربية بالگردقة، جامعة جنوب الوادي،(٣)، ٣١-١.

المهدي، مجدي صلاح.(٢٠١٩). كليات التربية ووهم التنمية المهنية للمعلمين في عصر المعرفة: دراسة تحليلية. مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، ٢٤(٢)، ٣٨٠-٣٣٢.

الناقاة، محمود كامل. (٢٠١٦). جودة إعداد المعلم " إطار فكري". المؤتمر الإقليمي، إعداد المعلم العربي معرفياً ومهنياً. الجامعة العربية المفتوحة، ٢٩ - ٣٠ نوفمبر ٢٠١٦، البحر الميت، الأردن، ١٤-١.

نصر الدين، هيام .(٢٠١٦). الإدارة الصفية الإلكترونية وكيفية إعداد المعلم لها في ظل التطور التقني المستمر، الجامعة العربية المفتوحة، سلسلة الكتاب الإلكتروني ٦، المؤتمر الإقليمي إعداد المعلم العربي معرفياً ومهنياً. الجامعة العربية المفتوحة، ٢٩ - ٣٠ نوفمبر ٢٠١٦، البحر الميت، الأردن، ١٤-١.

نوح، مصطفى محمد، السمالوطي، ماجدة محمد ، البناء، أحمد عبدالله.(٢٠٢٠). تطوير برامج التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء خبرات بعض الدولة المتقدمة. المجلة التربوية لتعليم الكبار، كلية التربية، جامعة أسيوط، ٢(٢)، ٢٤٨-٢٢٦.

وزارة التربية والتعليم .(٢٠٠١). قرار وزاري رقم (٩٠) المادة الأولى، متاح على [http://khnouh2010.blogspot.com/2011/01/blog-post\\_926.html](http://khnouh2010.blogspot.com/2011/01/blog-post_926.html)

الدخول بتاريخ ٢٥/٤/٢٠٢٢.

وزارة التربية والتعليم .(٢٠٠٨). قرار رقم(١٣٩) بشأن تعيين أمين عام الأكاديمية. القاهرة.

وزارة التربية والتعليم.(٢٠٠٢). قرار رقم ٤٨ بتاريخ ١٦/٣/٢٠٠٢ ، مادة رقم (١) . القاهرة.

وزارة التربية والتعليم.(٢٠١١). قرار رقم ١٣٧ بتاريخ ١١/٢/٢٠١١، مادة رقم ١-٢. القاهرة.  
 الوهابي، أميرة سعد، والمريخي، ريم عويض، والزهراني، غادة عطية، والتويجري، فاطمة  
 عبدالعزيز.(٢٠٢٠). تطوير إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية. مجلة كلية  
 التربية، جامعة عين شمس، (٤٤)ج٤، ٢٦٧-٣١٨.  
 وهبة، عماد صموئيل. (٢٠١٣). تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية  
 للمعلم في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال: دراسة ميدانية. المجلة  
 للتربية، كلية التربية، جامعة سوهاج، (٣٣)، ٤١٥-٤٩٢.  
 اليافعي، عبدالناصر صالح. (٢٠١٨). جيل المواطنة والأسرة والقبيلة في السياق العربي: الخليج  
 نموذجاً". المجلة العربية لعلم الاجتماع، مركز دراسات الوحدة العربية، (٤١-٤٢)،  
 ٢٤٦-٢٦٢.

### ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Darling-Hammond, Linda , Hyler, Maria E. & Gardner Madelyn .(2017).  
 Effective Teacher Professional Development , Learning Policy  
 institute. Creative Commons.
- Herbert, J. L. .(2019). But I am here to help: How School Climate Factors  
 and Interactions Define School Resource Officer Roles. Ph.D.,  
 Arizona State University.
- Hong, J. , Lee, C-H. , Lee ,J. , & Garbarino, J. .(2014). A Review of  
 Bullying Prevention and Intervention in South Korean Schools:  
 An Application of the Social–Ecological Framework. Review  
 Child Psychiatry, 45 (4),1-4.
- Kampen, M. .(2019), "5 Ways To Make Teacher Professional Development  
 Effective [With Examples]", Available at:  
[https://www.prodigygame.com/mainen/blog/teacher-professional-  
 development](https://www.prodigygame.com/mainen/blog/teacher-professional-development), accessed 11/4/2022.

- 
- Karacabey, M. F. .(2021). School Principal Support in Teacher Professional Development. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 9 (1),54-75.
- Kessler ,Cristy,. & Wong, Caroline S. .(2008). Growing our own. A Learning Community Partnership Between A University and A Public Middle School". Samaras, A. P. & et al (Eds.), *Learning Communities in Practice*, Springer, Dordrecht.
- Kociuruba Jr, J. P. .(2017). Teachers' Perceptions of Professional Learning Communities and Their Impact on School Culture. *Walden Dissertations and Doctoral Studies Collection*. Walden University.
- XiaoYao, Y. .(2019). Exploring Effective Methods of Teacher Professional Development in University for 21st Century Education, *International Journal of Innovation Education and Research*. 7(5), 248-257.