

التنمية المهنية للمعلم وإتجاهاتها الحديثة سبيلنا لتطوير التعليم قبل الجامعي



أ/ السيد محمد سالم زيدان
باحث دكتوراه بقسم أصول التربية

أ.د/ راشد صبري القصبي

أستاذ ورئيس قسم أصول التربية كلية التربية - جامعة بورسعيد

أ.د/ جورجيت دميان جورج

أستاذ أصول التربية - كلية التربية جامعة بورسعيد

د/ رانيا قدري مرجان

مدرس أصول التربية كلية التربية - جامعة بورسعيد

٢٠١٨ / ٤ / ١٥ م

تاريخ استلام البحث :

٢٠١٨ / ٦ / ١٢ م

تاريخ قبول البحث :

المخلص

يهدف البحث الحالي إلى التنمية المهنية للمعلم واتجاهاتها الحديثة لمواجهة تحديات العصر، فقد أضحت تطوير التعليم ضرورة لا مناص منها، بإعتباره أيسر السبل لتحقيق نهضة حضارية عصرية شاملة في ظل عصر العولمة مما يمكن من مواجهة تحديات العصر ومجارات التطور التكنولوجي.

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

وإذا ما أضفنا إلى ما سبق التأثيرات الكبيرة لثورة التكنولوجيا وانعكاساتها على سائر مجالات الحياة ومنها التربوية، نجد أن التطوير المهني المستدام للتربوي، والذي يصبح أكثر ضرورة من ذي قبل من أجل توفير الخدمة التربوية اللازمة للتربوي، والتي تتضمن تزويده بمواد التجدد في المجالات الأكاديمية والتربوية، وبالمستجدات في أساليب وتقنيات العمل التربوي، وتدريبه عليها، واستيعاب كل ما هو جديد في التطوير المهني من تطورات تربوية وعلمية .

ويعد المعلم من أهم مدخلات العملية التعليمية، والمحور الرئيسي لها، وبالتالي فإن تناول قضاياها، وتحديد أدوارها، وتقويم وتحديث أساليب إعدادها وتدريبه يساهم بلا شك في الإصلاح التربوي، لأنه المنفذ للسياسة التعليمية، ينفذها بوسائله المختلفة وطرقه المتعددة، ويتوقف نجاحه في تنفيذ هذه السياسة على درجة إتقانه لهذه الطرق والوسائل جميعها، لذا أولت الأمم على اختلاف أنظمتها اهتماماً كبيراً بالمعلم واعتبرته الأساس الذي تقوم عليه العملية التعليمية، فركزت على اختيار المعلم الكفاء وعملت على إعدادها إعداداً جيداً، كما أن البحوث التربوية وجهت الكثير من اللوم الشديد للمعلم باعتباره أحد الأسباب الرئيسية للأزمة التربوية التي تعاني منها معظم مجتمعات العالم، وأحد العوائق الأساسية أمام حركة التجديد التربوي التي يتطلبها عصر التكنولوجيا والمعلومات.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية

The professional development of the teacher and its modern trends is our way to develop pre-university education

Abstract

The current research aims at the professional development of the teacher and its modern trends to meet the challenges of the times. The development of education is an unavoidable necessity as it is the easiest way to achieve a comprehensive modern civilization renaissance in the era of globalization.

The professional development in the field of education is one of the most important challenges facing educational institutions. The success of the institution is directly related to the training opportunities available to its employees, and the professional development of the teachers is not limited to the level of the other but includes all levels in the institution. The nature of work and adaptation, as well as practitioners need professional development to cope with changes in their field. This indicates that the professional development of teachers means that their level of knowledge and skills is not stopped at the graduation level, A mechanism of efficiency throughout their careers.

If we add to the above the great effects of the revolution of technology and its impact on other areas of life, including education, we find that the sustainable professional development of education, which becomes more necessary than before to provide the educational service necessary for education, which includes providing materials for renewal in academic and educational, And the latest developments in the methods and techniques of educational work, and training, and absorb all that is new in the development of professional educational and scientific developments.

The teacher is one of the most important inputs to the educational process, and the main axis, and therefore addressing the issues, and determine the roles, and evaluate and update the methods of preparation and training undoubtedly contributes to educational reform, because the implementation of educational policy, implemented by various means and methods, and depends on success in the implementation of this policy on The degree of proficiency of these methods and methods all, so the nations of different systems have given great attention to the teacher and considered it the basis of the educational process, focused on the selection of the competent teacher and worked on preparing it well, and educational research drew a lot of blame tensile D teacher as one of the main causes of the educational crisis that most of the world's societies suffer, and one of the main obstacles to educational innovation movement required by the era of technology and information.'

Key words: The professional development

مقدمة البحث:

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

ولأن العالم يشهد اليوم تطوراً معرفياً وتكنولوجياً متسارعاً، ومواكبة لهذا التطور كان لابد من إعداد الفرد إعداداً جيداً، ولأن العملية التربوية تشكل عنصراً أساسياً في إحداث هذا التطور ونظراً لما يمثله المعلم من أهمية باعتباره ركناً أساسياً من أركان النظام التربوي بشكل عام وميسراً لتعلم الطلبة بشكل خاص لابد من توفير فرص التنمية المهنية المستدامة للمعلمين وخاصة ما يتعلق منها بمعارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم مما يؤدي إلى الارتقاء بالمستوى التعليمي لهم وتهيئتهم للاضطلاع بالمهام المناطة بهم.

ومن هنا نلاحظ أن رؤية المؤسسات التربوية المتعلقة بالتنمية المهنية المستدامة للكوادر التربوية بفئاتها المختلفة، تطرح عدداً من الاتجاهات للنهوض بنوعية العملية التربوية في مدارسنا، ومن أبرزها توجيه التعلم والتعليم نحو تنمية مهارات التفكير عند جميع فئات الطلبة، وربط التعليم المدرسي بالحياة وتوجيهه نحو التطبيق والممارسة العملية، فيغدو التعليم والتعلم المدرسيين على نحو يتيح لجميع الطلبة النمو في فعاليتهم الذاتية والاجتماعية، مما يجعله قادراً على فهم الحياة والعالم الذي يعيش به، بهدف مساعدة الطلبة وتهيئتهم للأدوار المستقبلية إلى جانب اكتسابهم لمهارات الاتصال الفعال والتحليل النقدي والمفاوضات المثمرة والبحث وراء الحصول على المعلومات الموثوق بها واتخاذ القرارات والعمل بروح الفريق مع المشكلات، بالإضافة إلى المبادرة والحوار الهادف.

وإذا ما أضفنا إلى ما سبق التأثيرات الكبيرة لثورة التكنولوجيا وانعكاساتها على سائر مجالات الحياة ومنها التربوية، نجد أن التطوير المهني المستدام للتربوي، والذي يصبح أكثر ضرورة من ذي قبل من أجل توفير الخدمة التربوية اللازمة للتربوي، والتي تتضمن تزويده بمواد التجدد في المجالات الأكاديمية والتربوية، وبالمستجدات في أساليب وتقنيات العمل التربوي، وتدريبه عليها، واستيعاب كل ما هو جديد في التطوير المهني من تطورات تربوية وعلمية.

ويعد المعلم من أهم مدخلات العملية التعليمية، والمحور الرئيسي لها، وبالتالي فإن تناول قضاياها، وتحديد أدوارها، وتقويم وتحديث أساليب إعدادها وتدريبه يساهم بلا شك في الإصلاح التربوي، لأنه المنفذ للسياسة التعليمية، ينفذها بوسائله المختلفة وطرقه المتعددة، ويتوقف نجاحه في تنفيذ هذه

السياسة علي درجة إتقانه لهذه الطرق والوسائل جميعها، لذا أولت الأمم علي اختلاف أنظمتها اهتماما كبيرا بالمعلم واعتبرته الأساس الذي تقوم عليه العملية التعليمية، فركزت على اختيار المعلم الكفاء وعملت على إعداده إعدادا جيدا، كما أن البحوث التربوية ووجهت الكثير من اللوم الشديد للمعلم باعتباره أحد الأسباب الرئيسية للأزمة التربوية التي تعاني منها معظم مجتمعات العالم، وأحد العوائق الأساسية أمام حركة التجديد التربوي التي يتطلبها عصر التكنولوجيا والمعلومات.

مشكلة وأسئلة البحث

يمر عالمنا المعاصر بكثير من التغيرات المستمرة والمتطورة، حيث يشهد العالم عديداً من الصراعات العلمية والتكنولوجية، فكل يوم يمر علينا تظهر اكتشافات تكنولوجية جديدة تحتاج إلي قدرات ومهارات وأساليب واليات جديدة للتعامل معها بنجاح، ويتطلب ذلك إبداع وابتكار ونقد وقدرة من المعلم علي مواجهة تلك المتغيرات وتوجيهها لخدمة مجتمعه كي يستفيد منها فعصرنا عصر الانفتاح السريع الذي يقوم علي أساس التواصل بين كافة البشر للأخذ بالنتائج التي أفرزتها العولمة من أجل تحقيق انجازات علمية وتكنولوجية تتفاعل معها، وإذا كان التواصل بين البشر يحتاج إلي قدرة فأول من يحتاج إلي هذا التواصل هو المعلم لأنه همزة الوصل بين المدرسة والمجتمع وهذا يتطلب من المعلم أن يكون علي درجة عالية من الكفاءة طوال حياته المهنية.

لذلك اهتم البحث الحالي بتنمية المعلم مهنيا من خلال الاتجاهات التربوية المعاصرة التي اتبعتها بعض دول العالم وكان لها مردود ايجابيا علي المعلم بما يضمن له تدريبا له كفاءة مميزة ويحقق التكامل للمعلمين .

وفي ضوء ما سبق سعي البحث الحالي إلي الإجابة عن التساؤلات التالية:

- ١) ما الإطار المفاهيمي والفكري للتنمية المهنية؟
- ٢) ما أهميه التنمية المهنية للمعلم ومبررات الحاجة إليها؟
- ٣) كيف يمكن تحقيق التنمية المهنية للمعلم باستخدام أساليب وطرق حديثة لتطوير التعليم ؟

أهداف البحث

إنطلاقاً من الأسئلة السابقة يمكن تحديد أهداف البحث فيما يلي:

- ١) التعرف علي الاتجاهات المعاصرة للدول الأخرى في تنمية المعلم مهنيا .
- ٢) التعرف علي الاتجاهات المعاصرة حول التكامل بين إعداد وتنمية المعلمين أثناء الخدمة.
- ٣) توضيح كيف يسهم تطوير برامج إعداد المعلم وتنميته مهنياً في الارتقاء بمهنة التعليم.
- ٤) تقديم المقترحات التي يمكن من خلالها تطوير برامج إعداد وتدريب المعلم.

أهمية البحث

ترجع أهمية البحث إلى تحديد طبيعة البيئة التعليمية الحالية للمدرسة التقليدية، وتقدير مدى الحاجة إلى إيجاد بيئة تعليمية جديدة مبنية، ومتكاملة مع التقنيات الحديثة توائم روح العصر، وتتضح أهمية البحث فيما يلي:

(١) إلقاء الضوء على أهمية تنمية المعلم مهنيًا في ضوء الاتجاهات المعاصرة، وفي ضوء ما يشهده العالم من تطور متزايد ومتنامي في الاتجاهات العلمية وما يتبع ذلك من اهتمام متزايد بإعداد المعلم في عالم متغير.

(٢) تسهم هذه الدراسة في تقديم بعض التصورات التي يمكن أن يستفيد منها المسئولون التربويين لتطوير برامج تنمية المعلم وتدريبه وفقًا للاتجاهات المعاصرة.

(٣) تأتي هذه الدراسة تلبية للرؤية المستقبلية لتنمية المعلم مهنيًا.

(٤) من المتوقع أن يستفيد من نتائج وتوصيات البحث الفئات التالية:

- راسمو وواضعو السياسات التعليمية.
- المخططون في وزارة التربية والتعليم.

منهج وأدوات البحث

استخدم الباحث في هذا البحث المنهج الوصفي وذلك لتناسب طبيعة هذا المنهج مع طبيعة البحث الحالي حيث يقوم المنهج الوصفي بوصف الوضع الراهن وتحديد الظروف والعلاقات بين الوقائع ولا يقتصر البحث الوصفي على جمع البيانات وتبويبها فقط بل يتضمن قدرًا من التفسير لهذه البيانات. وتتمثل أداة البحث في

استبانته (من إعداد الباحث) لعينة عشوائية من موجهي ومديري ووكلاء ومعلمي التعليم قبل الجامعي، وذلك للتعرف على مدى تحقيق التنمية المهنية للمعلم في ضوء الاتجاهات المعاصرة، على اعتبار أن المعلم أحد أهم محاور العملية التعليمية.

مصطلحات البحث

تعددت مصطلحات البحث التي ارتبطت بالتنمية المهنية للمعلم، لذلك حاول الباحث الربط بين تعريف التنمية المهنية للمعلم وبين المصطلحات الموجودة بالبحث، ومن أهم هذه المصطلحات ما يلي:

- التنمية المهنية للمعلم.

ويمكن تعريف التنمية المهنية للمعلم أيضًا بأنها: عملية نمو مستمرة، شاملة، وطويلة المدى، تهدف إلى تطوير المعلم، وتحسين كفاءاته المهنية وأدائه، وذلك من خلال البرامج والأنشطة المتاحة له داخل وخارج المدرسة، على أن تتاح له الفرصة لتنمية نفسه بنفسه وذلك من خلال تقويمه لذاته وتأمل أعماله:

ويعرف الباحث التنمية المهنية للمعلم إجرائياً بأنها : عملية يتم من خلالها إكساب المعلم مجموعة من المعارف والمفاهيم والمهارات والاتجاهات التي توجه سلوك التدريس لدى المعلم، وتساعده في أداء عمله داخل الفصل وخارجه بمستوى معين من التمكن، ويمكن قياسها بمعايير خاصة مُتفق عليها".

الدراسات السابقة

[١] دراسة : رشيدة السيد أحمد الطاهر ٢٠٠٣م، بعنوان : " تدريب المعلمين بالخارج - دراسة في التخطيط للتنمية المهنية".

وقد هدفت الدراسة إلي دراسة نظام البعثات التدريبية كإحدى الوسائل التي تحقق التنمية المهنية للمعلم مع تحديد أهم السلبيات التي تواجه نظام البعثات، ومحاولة تجاوزها، كما هدفت إلى توضيح الفرق بين التنمية المهنية وبين المفاهيم الأخرى مثل النمو المهني والتدريب أثناء الخدمة.

وفي سبيل تحقيق هذه الأهداف استخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال عرض لأهم الفروق بين التنمية المهنية وغيرها من المفاهيم التي تبدو مرادفة لها وكذلك رصد لواقع نظام البعثات التدريبية ومدى جدواها لتحقيق تنمية مهنية للمعلمين .

وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج يمكن إجمالها فيما يلي :

قلة الاهتمام بتدريب المعلمين بالخارج .

ضعف الاهتمام بالبعثات التدريبية وتطويرها كأحد الأساليب الهامة للتنمية المهنية .

برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء سنوات الخدمة تؤدي لرفع كفاءتهم .

رفع كفاءة القائمين بمهام التدريب التربوي لتحقيق الجودة والفعالية في تصميم البرامج التدريبية الهادفة للمعلم.

[٢] دراسة : عزة ياقوت ياقوت العزب، ٢٠٠٤م، بعنوان : "تطوير التنمية المهنية لمعلم الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة " .

وقد هدفت الدراسة إلي إلقاء الضوء علي بعض التحديات العالمية والمحلية التي أدت إلي وجوب تطوير التنمية المهنية لمعلم الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي في مصر مع التعرض لبعض الاتجاهات العالمية المعاصرة في مجال التنمية المهنية للمعلمين بالإضافة إلي رصد الوضع الحالي لبرامج التنمية المهنية للمعلم .

وفي سبيل تحقيق هذه الأهداف استخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال التعرض لواقع برامج التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي والوقوف علي أهم المشكلات التي تعاني منها عملية التدريب ، كذلك الاستفادة من بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة في مجال التنمية المهنية وتحليل ذلك في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة.

توصلت الدراسة إلى بعض النتائج يمكن إجمالها فيما يأتي :

الحاجة إلى التنمية المهنية المستدامة لتحقيق جودة في العملية التعليمية بالمرحلة الابتدائية.

يجب توحيد جهة المسئولية عن تدريب وتنمية المعلم مهنيًا في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة. قلة الدعم المالي المناسب واللازم لتدريب المعلمين .

[٣] دراسة : مصطفى مصطفى الهيبة ٢٠٠٨م، بعنوان : تدريب المعلمين عن طريق التعليم المفتوح. وقد هدفت هذه الدراسة إلى توضيح تدريب المعلمين، وأساليبه، مع التركيز على أسلوب التعليم المفتوح من خلال عرض المتغيرات المحلية والعالمية وأثرها علي النمو المهني وتحديد الاتجاهات الجديدة في مجال النمو المهني للمعلم.

وفي سبيل تحقيق هذه الأهداف استخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال التعرض لواقع أسلوب التعليم المفتوح من خلال عرض المتغيرات المحلية والعالمية وأثرها علي النمو المهني وتحديد الاتجاهات الجديدة في مجال النمو المهني للمعلم. وتوصلت الدراسة إلي بعض النتائج يمكن إجمالها فيما يأتي:

محدودية وجود خطط واضحة للتدريب تساير العصر وإستراتيجية بعيدة المدى للتدريب المستمر . ضعف ارتباط أهداف التعليم بالتوجه المستقبلي نحو تطبيق أساليب التكنولوجيا الحديثة في إطار من الشمولية والمرونة.

ضعف وضوح معايير الجودة لدى المعلمين .

ضعف وجود توازن بين قيام المعلم بكافة أدواره.

[٤] دراسة : كوثر محمد عبدالله ٢٠٠٨م، بعنوان : " التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة في مصر الواقع والمأمول" .

وقد هدفت الدراسة إلي التعرف على الوضع الراهن للتنمية المهنية للمعلم في مصر من خلال عرض المتغيرات المحلية والعالمية وأثرها علي النمو المهني وتحديد الاتجاهات الجديدة في مجال النمو المهني للمعلم، ودراسة واقع تدريب المعلم أثناء الخدمة في مصر .

وفي سبيل تحقيق هذه الأهداف استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لرصد الوضع الراهن لبرامج التنمية المهنية للمعلم في مصر وتحليل هذا الواقع في ضوء المتغيرات المحلية والعالمية . وتوصلت الدراسة إلي بعض النتائج يمكن إجمالها فيما يأتي:

وجود خطط واضحة للتدريب وإستراتيجية بعيدة المدى .

رفع الكفاءة الإبداعية للمعلم واكتساب الخبرات الثقافية عن طريق النمو المهني المستمر.

توفير الدعم المالي المناسب واللازم لتدريب المعلمين .

[٥] دراسة : أحمد ربيع عبد الحميد ٢٠٠٩م، بعنوان : " التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة" .

وقد هدفت الدراسة إلي التعرف على الواقع الفعلي لتنمية المعلم مهنيًا علي أهم الاتجاهات العالمية الحديثة في هذا المجال واهم العوامل التي تؤثر في هذا المجال، والاستفادة من خبرات بعض الدول المتقدمة في مجال التنمية المهنية للمعلم بما يتوافق مع واقع وظروف التعليم في مصر .

وفي سبيل تحقيق هذه الأهداف استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لرصد واقع برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر، ووصف تلك البرامج التدريبية مع بيان تأثير العوامل الداخلية والعالمية عليها وتحليل تلك البيانات في ضوء ما تسفر عنه نتائج الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلي بعض النتائج يمكن إجمالها فيما يأتي:

الانتقال من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني في إعداد وتدريب المعلم.

تنمية المعلم تربوياً تمكينه من التفاعل المبدع مع متطلبات تخصصه ومستجدات عصر التقنية.

وجود عديد من المعوقات التي يمكن أن تؤثر سلباً على النمو العلمي والمهني للمعلم، ومنها: زيادة الأعباء عليهم سواء أعباء تدريسية، أم إدارية، إلى جانب ضعف الاهتمام بالنمو العلمي والمهني (قلة الحوافز التشجيعية والدعم المقدم لهم).

[٦] دراسة : مريم سعد الزهراني ، ٢٠١٠م، بعنوان : واقع استخدام المستحدثات التكنولوجية في مختبرات العلوم بالمرحلة الثانوية من وجهة نظر مشرفات ومعلمات العلوم بمكة المكرمة.

وقد هدفت الدراسة إلي معرفة واقع استخدام المستحدثات التكنولوجية والمعلومات في مختبرات العلوم بالمرحلة الثانوية من وجهة نظر مشرفات ومعلمات العلوم بمدينة مكة المكرمة، وقد أعدت الباحثة استبانة تم تطبيقها على عينة عشوائية طبقية من المشرفات التربويات لمادة العلوم بالمرحلة الثانوية بمكة المكرمة ، وكذلك من معلمات العلوم بالمرحلة الثانوية، وقد أظهرت النتائج تدني درجة توافر المستحدثات التكنولوجية في مختبرات العلوم في المرحلة الثانوية، وتدني استخدامها أيضاً من وجهة نظر مشرفات ومعلمات العلوم بمدينة مكة المكرمة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مشرفات ومعلمات العلوم في المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة على أداة الدراسة تعزى لمتغيرات:(المؤهل العلمي، نوع المؤهل العلمي، التخصص الوظيفي، الخبرة) حول درجة استخدام المستحدثات التكنولوجية في مختبرات العلوم.

وفي سبيل تحقيق هذه الأهداف استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لتحديد واقع استخدام

المستحدثات التكنولوجية في مختبرات العلوم بالمرحلة الثانوية من وجهة نظر مشرفات ومعلمات العلوم بمكة المكرمة.

وتوصلت الدراسة إلي بعض النتائج يمكن إجمالها فيما يأتي:

ضرورة التنمية المهنية للمعلمين أثناء سنوات الخدمة .

أهمية استطلاع آراء المعلمين فيما يتعلق بتحديد الاحتياجات التدريبية لهم.

توفير الدعم المالي المناسب واللازم لتدريب المعلمين علي المستحدثات التكنولوجية .

خطوات البحث

الخطوة الأولى : الإطار المنهجي العام للبحث (مقدمة البحث، مشكلة البحث، أهداف البحث، أهمية البحث، منهج البحث المستخدم، مصطلحات البحث، الدراسات السابقة).

الخطوة الثانية : الإطار النظري ويشتمل علي الإطار المفاهيمي والفكري الذي تركز عليه التنمية المهنية للمعلمين.

الخطوة الثالثة : وتتناول نتائج البحث والتصور المقترح عن فاعلية التنمية المهنية للمعلمين .
الإطار النظري ويتناول ما يلي:

المحور الأول : التنمية المهنية

ويعتبر مفهوم التنمية المهنية للمعلمين من المفاهيم الحديثة نسبيا في مجتمعاتنا العربية حيث بدأ استخدامه مع بداية التسعينات كمرادف للتدريب أثناء الخدمة، وحيث إن مستوي الإعداد لمهنة التدريس لا يصل بالمعلم إلي قمة النضج المهني، بل يضعه علي أول الطريق السليم، فإن الكثير من المعلمين يقل مستواهم المهني بطول ممارسه التعليم تحت ظروف غير ملائمة، أو بسبب التغيرات التي تطرأ علي المجتمع، أو التقدم العلمي الذي يسير بسرعة متلاحقة، وهذا يفرض عليهم ضرورة ممارسة أنشطة التنمية المهنية المختلفة وليس التدريب فقط.

ويوضح هذا المحور التنمية المهنية للمعلمين من حيث المفهوم والأهداف والمبررات مع استخلاص أهم خصائص التنمية الفعالة وكيفية تقويمها.

أولاً : مفهوم التنمية المهنية للمعلم

إنفقت الكثير من الدراسات حول مفهوم التنمية المهنية للمعلمين حيث تناولتها: بأنها العملية التي يتم فيها تزويد المعلم بالمعارف والمهارات والقدرات اللازمة لتعلمه في مهنته ووظيفته مع إتاحة الظروف المناسبة لذلك، بهدف تحسين وتطوير مهاراته وخبراته مدي حياته المهنية مرورا بالمراحل الآتية : قبل الخدمة / التعيين / الالتحاق بالخدمة / النمو في المهنة / الكفاءة المهنية / الترقية / الخروج من الخدمة، مع ضرورة أن ينتج عنها تحسين في تعلم الطلاب.

ويعرف "عيد ابو المعاطي" ٢٠١١م التنمية المهنية للمعلمين بأنها الجهود المستمرة لتطوير أداء المعلم أثناء الخدمة من خلال التدريب المستمر، والجهد الذاتي منه للاستفادة من التعليم المتقدم لتحسين نموه المهني والحصول علي دبلومات مهنية، ودراسات عليا، وحضور المؤتمرات والندوات والاجتماعات التي تصب في ترقية أدائه وتحسين مستواه المهني.

ومن التعريف السابق فإن التنمية المهنية للمعلمين عملية مستمرة للمعلم خلال سنوات الخدمة، وتشتمل علي الأنشطة والخبرات التي تمكنه من تحسين كفاءته المهنية في تدريسه للمتعلمين، وفي القيادة، وفي تأهيله لمواجهة ما يستحدث من تطورات تربوية وعلمية من خلال التخطيط العلمي والتقويم المستمر.

كما تعرف أيضا بأنها : العملية التي تتضمن مجموعة من الإجراءات المخططة والمنظمة والتي ينتج عنها النمو المهني للمعلمين متمثلا في زيارة وتحسين مآلديهم من معارف ومفاهيم ومهارات تتعلق بعملهم ومسئولياتهم المهنية واتجاهاتهم نحو قبول الوظيفة والافتتاع بأهميتها والقيام بواجباتها.

فهي عملية مستمرة، شاملة وطويلة المدى تهدف إلى تطوير المعلم، وتحسين كفاءته المهنية وأدائه، من أجل تحسين العملية التعليمية، وذلك من خلال البرامج والأنشطة المتاحة له داخل المدرسة وخارجها، على أن تتاح له فرصة تنمية نفسه بنفسه وذلك من خلال تقويمه لذاته.

وبناء على ماسبق فإن مفهوم التنمية المهنية يتسم بالشمول والاستمرارية ولا تقتصر على التدريب أثناء الخدمة فقط، بل تتضمن أساليب أخرى مثل كتابة السيرة الذاتية سواء من المعلم المبتدئ أو من المعلم الخبير، كذلك المشروعات البحثية بإجراء البحوث والدراسات المرتبطة بالمهنة، ولملاحظة الأقران عظيم الأثر في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، هذا فضلا عن القراءة والتأمل والاطلاع على النشرات والدوريات والتقارير، كما أن حضور المعلم الندوات والمؤتمرات وإجراءه البحوث الخاصة بمهنته وملاحظة زملائه له كلها تعد روافد لتنميته مهنيا.

ثانياً : أهمية التنمية المهنية للمعلم ومبررات الحاجة إليها

يواجه المعلم تحديات متعددة تجعل من التنمية المهنية أمراً ملحاً بالنسبة له، فالتقدم التكنولوجي وسرعة نمو العلوم وثورة المعلومات والعولمة وغيره أثر علي دور المعلم في العملية التعليمية، وجعل من الأهمية ضرورة أن يقف علي التجديدات التربوية في مجال عمله.

فالتربية ليست بمعزل عن المتغيرات والتطورات العلمية والثورة التكنولوجية، بل هي الوعاء الذي تصب فيه قنوات التغير وتبلورها في خبرات متكاملة ومتجانسة في نسق تعليمي تزكيه الأساليب التربوية الحديثة وتطوعه لمدرجات المتعلم واستعداداته.

ولكي يستمر المعلم في مهامه وأدواره، لا يمكن أن يعتمد علي معرفته الأكاديمية والمهنية المبدئية وخاصة في ضوء توسيع مجالات المعرفة والابتكارات التكنولوجية، في عالم العمل سريع التغير فلا يفقد صلته بالمعرفة الجديدة في مجال خبراته أو بالتكنولوجيا الجديدة .

وحيث إن التزايد المتسارع في استخدام التكنولوجيا الحديثة، والتغير المستمر في أشكال ووظائف المؤسسات التعليمية، بالإضافة إلى الاهتمام بالحاجة إلى ثقافة الإبداع والتطوير؛ فقد أدى ذلك إلى ضرورة أن يتسم المعلم بعدد من الخصائص، وتتمثل أهمية التنمية المهنية للمعلم فيما يلي:

- تجعل المعلم قادراً على توظيف التكنولوجيا في عمليات التعلم، ومستخدماً للمستحدثات التكنولوجية.
- تجعل المعلم متمكناً من تخصصه، ومدركاً للعلاقة بين تخصصه والتخصصات الأخرى.
- تجعل المعلم واعياً ومتابعاً لقضايا العصر ومشكلاته، والتطورات الحادثة في المجتمع على اختلاف أنماطها، وأن يكون لديه الرأي في كل ذلك.
- تجعل المعلم قادراً على النقد، ويحترم الرأي والرأي الآخر، وكذلك يكون متفهماً لثقافة الآخر.
- تجعل المعلم لديه مرونة في إدارة جميع المواقف سواء الإدارية، أو التعليمية.

• تقوي الربط بين أنشطة المعلم وأدواره بمؤسسات تعليم أخرى، وكذلك مؤسسات إنتاجية، بالإضافة إلى قدرته على تحمل المسؤولية الفردية والاجتماعية، والتحلي بالالتزام والانضباط الأخلاقي.

• تجعل المعلم متقبلاً لكل أنواع التنمية المهنية.

ومن ثم فهناك أسباب ومبررات تجعل التنمية المهنية أمراً ضرورياً وليس ترفاً أو عملاً شكلياً، ولتوضيح أهم هذه المبررات والتحديات التي تحتم التنمية المهنية للمعلم ما يلي:

(١) العولمة وتحدياتها

شهد العالم في الحقبة الأخيرة من القرن الماضي تشكلاً لنظام عالمي جديد اتضحت معالمه وآلياته تدريجياً حتى وصلت إلى ما يطلق عليه عصر العولمة، التي أصبحت الإطار الذي يفترض أن تتحرك فيه وتتأثر به كل الظواهر المجتمعية على المستوى المحلي والإقليمي والدولي، فالعولمة مفهوم لا يمكن أن نتجاهله فهو يرجع إلى الشركات العابرة للقارات التي ستؤدي في النهاية إلى تحطيم الدولة القومية، وتعظيم النزاعات الداخلية في نطاق الدولة الواحدة: لإضعاف مقاومتها لسيادة السوق العالمي، فلم يعد الإنتاج رأسياً داخل مصانع الدولة الواحدة، بل توزعت أجزاء السلع إلى أنصبة مختلفة تنتجها دول متعددة، فالعولمة تعني مصنعا عالميا واحداً، وسوقاً عالمية واحدة تهيمن عليه تلك الشركات الهائلة، وما يسمى بالقرية العالمية هو قرية مالية تفقد علاقات القرية وتقاليدها الإنسانية و أهم التحديات التي تفرضها العولمة ما تتسم به من انفجار معرفي وما نتج عنه من ثورة معلوماتية.

وأصبح العالم اليوم يشكل قرية كونية صغيرة في ظل ثورة الاتصال والمعلومات وتحرير التجارة في الوقت الذي فرضت عليه أن يحافظ علي الكيان الوطني والقيم التاريخية والأخلاقية، وهو الدور الذي يجب أن تقوم به مهنة التدريس لأنها المهنة الأساسية المسؤولة عن إكساب المهارات والقدرات الإنسانية التي تمكن المجتمعات من البقاء والنجاح في عصر العولمة بما فيه من معلوماتية، وهناك العديد من المؤشرات الكمية والكيفية التي يتسم بها عصر العولمة، فعلى الجانب :

الاقتصادي: ظهور الشركات والمصارف العملاقة متعددة ومتعدية الجنسية والهادفة إلى الربح .

أما السياسي : حدوث ضعف لنظام الدولة القومية وفي العالم وانتشار التيارات المطالبة بالحرية. والاجتماعي : يكمن في عمليات التجانس الثقافي المتوقع حدوثها بين أقطار العالم وتبلور الشخصية العالمية، وتمركز مصادر القوة في الجوانب الاقتصادية والمالية، هذا ويعد التطور في وسائل الاتصال والإعلام بوجه الخصوص من مؤشرات الدخول في عصر العولمة إعلامياً وحتى يمكن مواجهة العولمة بكل ما تفرضه من تحديات بأبعادها المختلفة يجب أن يكون المجتمع علي وعي بهذه التحديات، وتأثيرها في حياة الفرد والمجتمع.

فالعصر الذي نعيشه هو عصر التطورات والتغيرات العلمية في شتي مجالات الحياة، وتتم هذه التطورات بمعدلات فائقة السرعة نتيجة للنمو المتزايد في المعرفة بفروعها المختلفة، ففي ظل التحديات

التي أحدثتها الثورة الصناعية الثالثة وخاصة ما اتصل منها بمجالات الإلكترونيات وتكنولوجيا المعلومات وغيرها، أصبحت الموارد الأساسية هي الموارد الذهنية والمعرفية وصياغة الرؤى المتكاملة لإنجاز المهام، هي البديلة للمهارات اليدوية والفعالية التي سبق للعصور السابقة أن فرضتها، وترتب على ذلك أن العمليات الإنتاجية والخدمية أصبحت تعتمد على قواعد المعرفة والتكنولوجيا المتقدمة ونتيجة لهذه السرعة في التطور أصبح من المستحيل أن يبقى المعلم بمعزل عما يستجد من معلومات ومعارف حوله، ففرضت تلك التغيرات المهمة التركيز على دور التعليم والتدريب في مواجهة تلك المشكلات المحلية، بالإضافة إلى متطلبات السوق العالمية باعتبارها جزءاً متكاملًا ومتفاعلاً مع الاقتصاد العالمي.

وهذا يتطلب من المعلم أن يفهم نتائج هذه التغيرات العلمية وتأثيرها في كافة عناصر العملية التعليمية، لذا فمن الضروري للمعلم أياً كان تخصصه استيفاء وتحديث معلوماته والارتقاء بمستواه المهني من خلال أساليب التنمية المهنية المختلفة.

(٢) التطور التكنولوجي والانفجار المعرفي

لم تشهد الحضارة الإنسانية عبر القرون الماضية تطوراً في تكنولوجيا المعلومات بالشكل أو السرعة التي ظهرت به اليوم وتعد تكنولوجيا المعلومات أحد نواتج التطور التكنولوجي، التي ساهمت في إلغاء الحواجز سواء في الوقت أو المسافة بين البلاد، فلقد تنامي نقل السلع جواً وبسرعة بين كافة أرجاء العالم كما تطورت وسائل الاتصال الإلكترونية لنقل الصوت والبيانات متضمنة البريد الإلكتروني والفاكس والإنترنت وشبكات الاتصال التليفزيوني العالمي السريعة، كما أدت الثورة العلمية الراهنة إلى تكنولوجيا جديدة، ومجتمع جديد يجعل الإنسان في وضع مختلف جذرياً عن سابقه بما يحمل من مزايا كبرى أو مخاطر محتملة، كما أدت التكنولوجيا إلى خلق حقائق جديدة في الاقتصاد .

وقد احتلت تكنولوجيا المعلومات مكانة بارزة في السنوات الأخيرة داخل النظام التعليمي بحيث أصبح اتجاه توظيفها لخدمة النظام وتطويره من الاتجاهات المستقبلية المرغوبة لتقدم المجتمع، كما أن تكنولوجيا المعلومات بدأت تدخل في برامج إعداد وتدريب المعلم على مستوى العالم، وذلك من أجل تمكينه بعد تخرجه من القيام بمهمة جديدة وهي تهيئة طلابه لمستقبل تحكمه المعلوماتية.

وتأتي أهمية تنمية المعلمين مهنيًا مسايرة لمجتمع المعرفة والمعلوماتية الذي يتطلب من المتعاونين مع النظم التعليمية ودارسيها أن يتعرفوا على سمات هذا المجتمع ونوع هذه الآليات التي تحركه ومتطلبات إعداد أفرادها في ضوء هذه السمات التي تستمد أساساً من سمات تكنولوجيا الاتصال والمعلومات ذاتها، فسيصبح دور المعلم هنا الميسر والمسهل لطلابه في استخدامهم لهذه التكنولوجيا داخل الفصل، ولذا وجب عليه تنمية نفسه مهنيًا لما تفرضه تكنولوجيا المعلومات من أدوار جديدة عليه داخل وخارج الفصل، ليكون قادراً على المفاضلة بين البدائل المعلوماتية المتاحة، وابتداع الحلول والأساليب الجديدة.

والحقيقة أن إدخال الإنترنت في بيوتنا وخارجها واستخدام طلابنا له في مراحل عمرية مختلفة يلقي علي عاتق المعلمين أن يخففوا الآثار السيئة علي مجتمع المعلوماتية الجديد، مثل الفجوة بين الأغنياء والفقراء، وانغماس الشباب في ثقافة الخيال والميل بالشعوب لاستهلاك أنماط حياة العولمة كأفراد بدلا من إنتاج مجتمع بالمشاركة للمصالح العام، ومخاطر الصراع والعنف التي يفرزها الاختلاف الثقافي والمواقف الدفاعية الناتجة عن التنافس العرقي والديني والقومي، وهنا تبرز أهمية التنمية المهنية للمعلم وحاجته لاكتساب المهارات اللازمة للتفاعل مع هذه التكنولوجيا ومن ناحية أخرى لم يعد التطور التكنولوجي بعيداً عن مجال التعليم والمجال التربوي بل اتسع استخدامه في العملية التعليمية، مثل استخدام أجهزة العرض والحاسبات الآلية وشرائط الفيديو وغيرها من الأجهزة الحديثة، وهذا يقتضي من المعلم أن يكون واعيا باستخدام هذه المستحدثات وتوظيفها في التعليم من أجل تحسينه وزيادة فاعليته، وبالرغم من أن تكنولوجيا التعليم أصبحت جزءاً من حياة المعلمين المهنية والشخصية أيضاً، إلا أنه لازال العديد من المعلمين يجهل استخدام الحاسب الآلي إما لنقص التدريب عليه أو انعدامه تماماً، ومن هنا فإن التنمية المهنية الحديثة للمعلمين تعد عاملاً أساسياً يتم من خلاله تدريبهم علي كيفية استخدام تكنولوجيا التعليم حتى تتحقق الجودة التعليمية داخل الفصل، وهذا يفرض علي المعلم ضرورة تنمية نفسه بطرق مختلفة.

(٣) المنافسة العالمية والاحتكارات الدولية

ظهر ما يعرف بالمنافسة العالمية والاحتكارات الدولية فمع زيادة الانفتاح على العالم وتوقيع اتفاقيات الجات سوف تحكم عناصر المنافسة قوانين السوق خلال المرحلة القادمة، كما أن الجوهر في مثل هذه الأوضاع هو تبني سياسات الاقتصاد الحر والسوق الطليقة، بحيث تصبح للدولة التي تملك القوة ميزة نسبية في الانفتاح والجودة و تستطيع أن تحكم السوق، وتحصل على مكونات القوة الجديدة في العالم وذلك لأن الصراع بين الدول أصبح صراعاً على الأسواق والمستهلكين ، كما تستطيع أيضاً المنافسة العالمية والإقليمية في ظل ثورة الاتصالات، وفي ظل ثورة المعلومات، أن تجبرنا على مواجهة عالم يشكل قرية كونية صغيرة، ولا نستطيع أن ندخل هذه المنافسة إلا بقدرات متميزة تنافس الخبرات والقدرات التي يتمتع بها أبناء الدول الأخرى، وهذا يحتم علي المؤسسات التعليمية والتربوية معيشة هذا العصر والتعامل مع مفرداته واستيعاب التقنية التي فرضت نفسها على مختلف قطاعات الحياة المعاصرة، وينعكس ذلك على التعليم باعتباره أحد مجدديات إنتاجية أي دولة، لذا يجب علينا إدخال المستحدثات التكنولوجية في تنمية وتدريب وإعداد المعلم بصفته العمود الفقري للعملية التعليمية.

(٤) قصور برامج التدريب الحالية

يحتل التدريب أثناء الخدمة مكانه مهمة في التنمية المهنية للمعلمين - كما سبق الإشارة لذلك - باعتباره أكثر وسائل تحقيقها شيوعاً، وكثيراً ما يتردد في الأوساط التربوية بوجود عدة انتقادات لفشل كثيراً من برامجها في تزويد المعلم بما يفي من مهارات متجددة، ويرجع البعض السبب في هذا الفشل

إلى سوء الإعداد للبرامج نفسها وقلة المنظمات التي تقوم بتقدير الاحتياجات التدريبية للأفراد المراد تدريبهم بشكل منظم كما أكدت نتائج عدة دراسات وجود العديد من المشكلات في برامج تدريب المعلم أثناء الخدمة مما يؤدي إلى وجود بعض جوانب القصور بها من أهمها:

مشكلات تتعلق بالمدرّب : حيث الافتقار إلى معايير اختيار المدرّب الكفاء، وضعف المكافآت والحوافز، ونقص إعداد المدرّبين المتخصصين.

مشكلات تتعلق بالمتدرّب : عدم توفير الإقامة والإعاشة والانتقالات، وعدم مراعاة الاحتياجات التدريبية للمعلمين في برامج التدريب بصفة عامة، وعدم إتاحة فرصة التدريب لجميع الفئات العاملة بالتعليم وسلبية المتدرّب في اختيار البرامج التدريبية ومحتوياتها ومواعيدها.

مشكلات تتعلق بالمحتوي التدريبي : أهمها التكرار في معظم البرامج التدريبية والمفارقة بين الأهداف الموضوعية للبرنامج وبين محتواه، وكذلك عدم احتواء البرامج التدريبية على ما يشجع المعلمين على التعليم الذاتي والنمو المهني، وتختلف معظم محتوياتها عن التطورات العلمية، وعدم ملائمة الخطة الزمنية المحددة للبرنامج مع محتواه.

مشكلات تتعلق بأهداف البرنامج التدريبي:عمومية وشمولية الأهداف، وافتقارها إلى الصياغة الإجرائية القابلة للقياس، والمفارقة بين أهداف البرنامج التدريبي وبين النظرة المستقبلية.

مشكلات تتعلق بالتقويم : مثل الافتقار إلى المعايير الحاسمة في التقويم مما يؤدي إلى شكلية وروتينية التقويم وعدم جدية استمراريته، والمجاملة والتهاون في لجان التقويم، وعدم جدية بحوث المتدرّبين كوسيلة لتقويمهم.

ويرى الباحث أن فكره تدريب المعلم أثناء الخدمة يجب ألا تقوم على مجرد إتاحة فرصة لأي تدريب له إنما يجب أن توضع ضوابط للبرامج التدريبية حتى تحقق أهدافها ، بدءاً من التخطيط الجيد للدورات التدريبية، وحسن اختيار المحتوى والتدقيق فيه بناء على احتياجات المعلم التدريبية وكذلك تقويم مدي الاستفادة من الدورات المقدمة، ومتابعتها بعد انتهائها، ويجب أن يتسم التدريب بالاستمرارية لضمان نجاحه وتحقيق أهدافه مع محاوله تلافي وعلاج السلبيات فيه، وهذا ما تهدف إليه التنمية المهنية للمعلم ومن ثم تصبح ضرورة ملحة له .

(5) تعدد أدوار المعلم المستقبلية وتنوعها

من خلال اطلاع الباحث على الأدبيات التي تناولت تنوع أدوار المعلم المستقبلية وجد أن دور المعلم قديماً كان ينحصر في نقل المعلومات من مصادر محدودة للطلاب باعتباره مصدراً وحيداً للمعرفة، وكان يوجه طلابه للمحافظة على القيم وأنماط السلوك بطرق تقليدية ، كما كان يكسبهم مهارات محددة ترد في المنهج الدراسي، وكانت طرائقه في التدريس محددة وقائمة على حشو الذهن والانضباط الشديد مع فرض حفظ المعلومات المقدمة كنصوص لا تقبل الجدل أو المناقشة.

أما اليوم في ظل التحديات التي تواجهها النظم التعليمية فهذه الأدوار التقليدية للمعلم تصبح بالية عديمة الجدوى، فالمعلم في مجتمع المعرفة عليه العديد من الأدوار لعل أهمها:

الدور التعليمي : يتمثل في تعليمه لقدرات التفكير، وإكساب طلابه المعارف والحقائق وتنمية مهاراتهم المختلفة، ممد وممنظم للأنشطة الصفية، ملاحظ ومشخص ومعالج، محفز ومعزز، مستشار وموجه، مقوم للتقدم المعرفي والعقلي.

الدور التربوي: يتضمن دوره في مراعاة الفروق الفردية، وتنمية القيم والاتجاهات والميول، ربط المدرسة بالمجتمع، تحقيق الضوابط الأخلاقية، قدوة ومثل لطلابه، التهيئة لعالم الغد، ترغيب طلابه في العلم والتعلم مدي الحياة، تطوير المنهج المدرسي، تقدم وتطوير ذاته

الدور الإداري : ويشمل قيامه بكل من إدارة الصف وإدارة المدرسة، قيادة الفصل، الإشراف علي بعض الأنشطة المدرسية، الإشراف اليومي علي المدرسة، الاشتراك في فرق تطوير وتحسين التعليم.

الدور الاجتماعي : ويتمثل في دوره كراند إجتماعي يقدم ثقافة المجتمع لطلابه، وقيامه بترسيخ قيم الانتماء والولاء للوطن، دوره كمنسق ومشارك لزملائه، كشريك لأولياء الأمور في تربية أولادهم، كعضو نقابي.

الدور الإنساني : يتضمن قيامه بدوره كإنسان يدعو لحب الله ويرسخ قيم التسامح والسلام وحب العمل والتعاون وتحقيق النظام.

وإلي جانب ذلك هناك أدوار أخرى للمعلم مثل: دوره كباحث، ومخطط ومتخذ للقرار، مقوم لتلاميذه، منمي للتفكير، مرشد وموجه تعليمي لتلاميذه، مجدد ومطور في عمله، محفز للتعليم والتعلم، تقني مستخدم جيد لتكنولوجيا المعلومات، مكتشف للموهوبين، وبصفة عامة فقد تغيرت أدوار المعلم من مرسل للمعرفة إلي موجه ومرشد، ومن وضع خطط نقل المعرفة إلي اكتشاف المعرفة، ومن معلم تام الإعداد والتدريب إلي معلم دائم النمو مستمر في تنميته لنفسه ولطريقة تفكيره.

ومما سبق يتضح للباحث ضرورة التنمية المهنية الحديثة للمعلم والتأكيد علي استخدام كل ما هو مستحدث في عالم التكنولوجيا نظراً لأهميتها، وتبرز الحاجة الماسة إلي تحقيقها .

(٦) التوجه نحو المدرسة الإلكترونية والتعليم الإلكتروني والافتراضي

إن التوجه المتزايد في العالم الآن نحو ما يعرف بالمدرسة الإلكترونية واستخدام أنماط التعليم الافتراضي في تطوير المنظومة التعليمية في دول كثيرة من بينها مصر، وهذا يمثل نوعية مهمة بالنسبة لعملية التنمية المهنية المستدامة للمعلم وتوجهاتها المستقبلية، فالمطلوب أن تساير التنمية المهنية للمعلم هذه الأنماط والإشكالات التعليمية الجديدة، وتمكن المعلم من القيام بدوره بفاعلية فيها، والتعليم الإلكتروني نمط جديد في التعليم يتم عن طريق الحاسب وشبكة المعلومات وما تعتمد عليه من تقنيات حديثة، وما تستخدمه من برامج صوت وصور وقواعد بيانات لتقدم للفرد التعليم حيثما كان وفي

أي وقت يريده ، وتكون المادة العلمية عبارة عن نصوص أو رسوم أو صور أو أصوات أو مرئيات أو هذه الأشياء مجتمعة.

أما بالنسبة للتعليم الافتراضي فهو أحدث نمط تعليمي ظهر في السنوات الأخيرة، ويقوم علي توظيف التطور الهائل في شبكة الإنترنت وتطبيقاتها خاصة فيما يتعلق بالتخاطب المباشر وإمكانية إنشاء مجموعات تحاور افتراضية وإدخال تقنيات الوسائل المتعددة والتخاطب بالصوت والصورة علي بعد، ويتم هذا النوع من التعليم من خلال تجميع الطلاب في صفوف افتراضية يتم التواصل فيما بينهم وبين الأساتذة وعن طريق موقع خاص بهم علي شبكة الإنترنت، وإجراء الامتحانات عن بعد من خلال تقويم الأبحاث التي يقدمها الطلاب خلال مدة دراستهم.

ويقدم التعليم الافتراضي خيارات متنوعة من التعليم لطلابه، مع مقررات دراسية مستقاة من الاحتياجات الفعلية للدارسين، بالإضافة إلي مجموعة من التجمعات الافتراضية الخاصة من المعلمين والأساتذة الجامعيين مما يساعد علي إضافة عنصر التنوع علي المحتوى العلمي المقدم في التعليم الافتراضي، وكل هذه الأنماط التعليمية الجديدة أصبحت تفرض نفسها بشدة في الوقت الراهن، وأصبح استخدامها لا يعني أن دور المعلم قد انتهى، وإنما هذا الدور تغير وأصبح المعلم هو الموجه والمرشد والميسر، الأمر الذي يحتاج ضرورة توفر نوع جديد ومتميز من التنمية المهنية المستدامة للمعلم، وتطور في محتواه وطريقة تقديمه للمعلم وبشكل يساعده علي التوافق مع كل هذه الأنماط التعليمية الجديدة.

ثالثاً : أهداف التنمية المهنية للمعلم

بعد اطلاع الباحث على الكثير من الأدبيات التي تناولت أهداف التنمية المهنية تبين له أنها ترجع لعوامل أساسية ثلاثة هي :

١- مسايرة التغير والوقوف علي الجديد في مجتمع سريع التغير.

٢- معالجة بعض القصور في جوانب الإعداد .

٣- معالجة القصور في برامج التدريب بوضعها الحالي .

وانطلاقاً من ذلك فإن عملية التنمية المهنية تهدف في المقام الأول لمراعاة هذه العوامل الثلاثة التي ينبثق منها أهداف متعددة تركز جميعها علي تنمية المعلم شخصياً وتطوير قدراته وكفايته الأكاديمية والسلوكية والعلمية، والتي ترتبط بأدواره ومهامه ومسئولياته التعليمية والإدارية المساندة لعمليات التعلم.

وكي تصبح التنمية المهنية عملية استثمار فعال للموارد البشرية، يلزم أن تتبع أهدافها من الاحتياجات الفعلية لكل مرحلة من مراحل النمو المهني للمعلم وبوجه عام يمكن تحديد مجموعة من أهداف التنمية المهنية للمعلمين تصلح لجميع المراحل لعل أهمها:

- مساعدة المعلمين الجدد في المهنة لتيسير انتظامهم وتعزيز ثقتهم بأنفسهم مع تبصيرهم بالمشكلات التي قد تواجههم وسبل مواجهتها .
 - حل المشكلات التي تواجه المعلمين القدامى وإطلاعهم علي أحدث النظريات التربوية والنفسية، والطرق الفعالة، وتقنيات التعليم الحديثة واستخدام الأساليب الجديدة والتكنولوجيا.
 - تحسين جودة أداء جميع العاملين بالمدرسة من خلال تنمية مهارات المعلمين الفردية ومساعدتهم لمواجهة متطلبات العمل المتجددة وحثهم علي نموهم الشخصي والذاتي في المهنة.
 - رفع معايير الأداء المتوقعة لمهنة التدريس بإزالة وتخفيف بعض المعوقات التي تواجه المعلمين في عملهم.
 - بناء برامج تنموية متكاملة وفعالة للمعلمين تسعى إلي تنميتهم داخل المدرسة مع تبصيرهم ببرامج وخطط الدولة لتطوير التعليم ودراسة أهداف المجتمع ومشكلاته.
 - تدعيم دور الإدارة المدرسية في تنمية المعلمين مهنيا وتوفير الفرص لذلك.
 - تحقيق الأمان الوظيفي للمعلمين من خلال مساعداتهم في تحقيق الترقى والتقدم الوظيفي، وتأهيلهم لتحسين دخلهم وزيادة مرتباتهم.
 - تشجيع تبادل الأفكار وطرق التدريس بين المعلمين ومنحهم الفرص للتفكير والتأمل حول ممارستهم التربوية إلى جانب القدرة على تقبل التغذية الراجعة، ونشر المبادئ التي تشجع على استخدام حل المشكلات في التدريس:
 - ربط المعلم ببيئته ومجتمعه المحلي، وأيضاً مجتمعه العالمي، وتدريبه على مهارات التخطيط لتوثيق الصلة بين التلاميذ وبينتهم المحلية.
 - تشجيع المعلمين على القراءة الحرة والإطلاع وتنمية معلوماتهم ومتابعة كل جديد في مجال مهنتهم علاوة على رفع الروح المعنوية بين المعلمين لتحسين أدائهم، وإثارة التنافس الشريف، وإزكاء روح الحماس بينهم.
 - تنمية وعي المعلمين بمتغيرات السياق التربوي محليا وعالميا.
 - تحديث معارف المعلم الأكاديمية وتحسين مهاراته التدريسية.
 - إعادة تأهيل المعلم أثناء الخدمة كي يظل مواكبا للتطورات الحديثة والاتجاهات التربوية .
- مما سبق يتضح للباحث أن التنمية المهنية للمعلم لها أهداف عديدة تشمل جميع جوانب تنمية المعلم، ولذلك فهي عملية شاملة ومتكاملة، وهذا يؤكد علي أهميتها بالنسبة للمعلم ، وخلال الجزء التالي سيتم عرض أهم المجالات التي تتم فيها أنشطة وبرامج التنمية المهنية للمعلمين .

المحور الثاني : الاتجاهات التربوية المعاصرة في مجال التنمية المهنية للمعلم

لقد ظهرت في السنوات القليلة الماضية كثير من الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم، ويأتي ظهور هذه الاتجاهات نتيجة تفاعل المؤسسات القائمة علي إعداد المعلم وتنميته مهنيًا مع متغيرات العصر ومتطلباته من المعلم، وكذلك نتيجة السعي لتوفير المعلم المواكب لكل زمان ومكان، في ظل ثورة التكنولوجيا والمعلومات، وتوفير الخدمة التربوية اللازمة للمعلم، وتزويد المعلم بالمستجدات في أساليب وتقنيات التعليم والتعلم وتدريبه عليها، واستيعاب كل ما هو جديد في النمو المهني من تطورات تربوية وعلمية، وبالتالي رفع أداء المعلمين وإنتاجيتهم من خلال تطوير كفاياتهم المهنية.

وفي محاولة للتعرف علي الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم وتوضيح جوانبها المختلفة، وانطلاقًا من أهمية هذه الاتجاهات وضرورة التعرف عليها عن قرب، سيتم عرض بعض هذه الاتجاهات الحديثة، بهدف توضيح كيفية الاستفادة من هذه الاتجاهات في تطوير عملية التنمية المهنية برمتها في المجتمع المصري، وكذلك تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر. ويتناول الباحث في هذا المحور أهم الاتجاهات المعاصرة في مجال التنمية المهنية للمعلم والتي من أهمها:

١- الاتجاه نحو التنمية المهنية المخططة والمبرمجة مستقبلاً

إن الاتجاه للتنمية المهنية المخططة والمبرمجة مستقبلاً هو توجه عالمي جديد أثبت جدواه في بعض الدول الأوروبية وانتقل تطبيقه مؤخرًا إلي بعض دول شرق آسيا مثل (الصين واليابان وماليزيا وكوريا وتايلاند) كاستراتيجية أساسية لمواجهة تحدي العولمة وعولمة الاقتصاد، واستمرار تقدم العلوم والتكنولوجيا والتغيرات في المجتمع، وهذه الأسباب مجتمعة أدت إلي إشكالات بارزة وتحديات كبيرة في مجال عمل المعلم واستدعت التخطيط المستقبلي لتحقيق النمو الدائم والمستمر له ولتحقيق غاية مهنة التدريس التي يري فيها المجتمع أملاً في تحقيق أهدافه وللتخلص من مشكلاته، ومن الضرورة أن تكون التنمية المهنية للمعلم مبرمجة ومخططة مستقبلاً، ولا تكون عشوائية، أو بردود الأفعال أو حتي استجابة لتغيرات أو تحولات في المنظومة التعليمية، أو استجابة لهيئة دولية أو مجرد لتغطية منحة أو قرض خارجي من هذه الهيئة أو تلك، وبحيث يركز التخطيط للتنمية المهنية للمعلمين علي تجلي نقاط القوي ونقاط الضعف في المنظومة التعليمية وكذلك أوجه القصور في جوانب إعداد المعلم، وذلك بغرض تحقيق أكبر قدر من فرص النمو المهني للمعلمين مع التغلب علي المعوقات التي تعترض تنميته مهنيًا.

وتحتاج التنمية المهنية المخططة والمبرمجة مستقبلاً إلي توفر مجموعة من الشروط والمقومات في العملية التعليمية من بينها مايلي:

- توافر فلسفة واضحة المعالم للتنمية المهنية للمعلم، مع وضع مجموعة من القيم الجديدة والتقاليد والضوابط السلوكية، وكذلك تحديد رؤية مستقبلية خاصة بالتنمية المهنية للمعلم.
- مشاركة قطاعات مجتمعية ومؤسسية واسعة في تخطيط وتنفيذ برامج التنمية المهنية للمعلم في ضوء التطورات التربوية والتعليمية والمجتمعية.
- اقتراح معدلات لأداء المعلمين وعمل مقاييس للكفايات التدريسية والسلوكية، مع التركيز علي أن المعلم هو إنسان مهني يجب أن تتوافر له مجموعة من المهارات والكفايات والمعلومات، وأن أية تنمية مهنية له لا تحقق القدر المناسب من تطوير المهارات والمعلومات يصبح استثماراً ضائعاً.
- تركيز التنمية المهنية للمعلم في المستقبل علي تنمية المهارات المعلوماتية والمعرفية، ومهارات التعامل مع الآخرين، ومهارات الابتكار والتجديد والتطوير، ومهارات إتقان تكنولوجيا المعلومات واستخدامها في التدريس، وغيرها من المهارات الحديثة التي يحتاجها المعلم، وبالتالي لا يقتصر التخطيط للتنمية المهنية في المستقبل علي مجرد الدورات التدريسية الروتينية، ولكن العبرة ببناء معلم الغد عن طريق التنمية المهنية المهارية الراقية له.
- توفير قواعد بيانات متقدمة ودقيقة عن المعلمين وإحتياجاتهم المهنية في الوقت الحاضر والمستقبل في ضوء تطورات العملية التعليمية في الدول المتقدمة.
- مشاركة المعلمين في التخطيط والتوجيه لبرامج التنمية المهنية، مع الاتفاق علي مجموعة أهداف تنشدها برامج التنمية المهنية للمعلم في المستقبل.
- إعداد مجموعة استراتيجيات لبرامج التنمية المهنية للمعلمين، وإمكانية إصدار سلسلة من الدراسات تتناول تنمية المعلمين مهنياً.

ومما سبق يتضح للباحث أن الإتجاه نحو التنمية المهنية المخططة والمبرمجة مستقبلاً، هو أحد أهم الإتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم، وهو يركز علي ضرورة أن تولي التنمية المهنية للمعلم اهتماماً شديداً بالبعد المستقبلي سواء في فلسفتها أو أهدافها أو برامجها أو تنظيماتها وأساليبها وطرق تقديمها للمعلم.

٢- الإتجاه نحو التركيز علي الأدوار الجديدة والمتغيرة للمعلم كمدخل للتنمية المهنية للمعلم:

إن الإتجاه نحو التركيز علي الأدوار الجديدة والمتغيرة للمعلم يعتبر من أحدث الإتجاهات في مجال التنمية المهنية للمعلم في كثير من دول العالم حالياً، ويشير هذا الإتجاه إلي التطوير في مجال التنمية المهنية للمعلم فيجب أن يكون مرتبطاً بالأدوار التي يقوم بها هذا المعلم حاضراً وفي المستقبل، فإذا كانت أدوار المعلم في الماضي تنحصر في مجرد تلقين المعلومات للمتعلمين من خلال الكتب الدراسية وبالوسائل التقليدية لكي يحفظونها ثم يمتحنون فيها، فإن هذه الأدوار قد تغيرت تماماً في ظل

التطورات العلمية والتكنولوجية وكذلك التجديدات التربوية، وهذه التطورات والتجديدات تتطلب بدورها تنمية قدرات ومهارات المعلمين بشكل يساعدهم في التعامل مع هذه التطورات وتلك التجديدات.

ولذلك فمضمون الاتجاه نحو التركيز علي الأدوار الجديدة والمتغيرة للمعلم كمدخل للتنمية المهنية للمعلم يشير إلي ضرورة التركيز علي عدة جوانب عند بناء برامج التنمية المهنية وتخطيطها في المستقبل، وهذه الجوانب تتمثل فيما يلي.

- تركيز برامج التنمية المهنية علي تحويل دور المعلم من مجرد المشاركة في عملية التعليم بالمدرسة إلي المشاركة الفاعلة في عملية تطوير العملية التعليمية، وتخطيط الوحدات الدراسية وتنظيم الأنشطة التعليمية المرتبطة بها.
- تركيز برامج التنمية المهنية علي تحويل دور المعلم من مجرد ناقل للمعلومات إلي منظم لهذه المعلومات وموجه لعمليتي التعليم والتعلم، ومساعد علي الاستفادة من كافة المكونات البيئية والاجتماعية المحيطة بالمدرسة.
- تركيز برامج التنمية المهنية علي تحويل دور المعلم من التدريس الجماعي لطلابه، إلي التعليم والتدريس المتفرد الذي يناسب ظروف كل متعلم وإمكاناته ويستجيب لمبدأ الفروق الفردية بين المتعلمين.
- تركيز برامج التنمية المهنية علي تحويل دور المعلم من مجرد معلم مادة قائم بذاته إلي معلم ينسق ويتعاون ويتكامل مع معلمي التخصصات الأخرى، وذلك نظرا لتداخل المواد الدراسية وتكاملها في ظل الفلسفات التربوية الحديثة.
- تركيز برامج التنمية المهنية علي تحويل دور المعلم وأسلوبه في التعامل مع طلابه من أسلوب القهر والسلطة التقليدية إلي أسلوب التفاهم والتقارب والصدقة معهم وبحث مشكلاتهم، بل والتعاون مع أولياء أمورهم وذوي الاختصاص مما يدعم عمليات التعليم ويحقق الأهداف التربوية المنشودة.
- تركيز برامج التنمية المهنية علي تحويل دور المعلم من مجرد متلقي للأوامر ومنفذها، إلي مشارك في عملية صنع القرار .
- تركيز برامج التنمية المهنية علي تحويل دور المعلم من التدريس التقليدي إلي معلم مبدع يمارس التفكير الإبداعي مع طلابه، معلم مقبل علي التعليم الدائم والمتجدد.
- تركيز برامج التنمية المهنية علي تحويل دور المعلم من كونه ناقل للتراث الثقافي إلي معلم مقترن بثقافة مجتمعه معتر بها، يحترم ثقافة الآخرين ويستفيد منها في مجال عمله.

ويتضح للباحث من خلال ما سبق أن التركيز علي الأدوار المتغيرة والمتجددة للمعلم وكذلك التعمق في النظر إلي المهام الجديدة والمستقبلية له، التي فرضتها متغيرات العصور وتطوراتها التربوية، إنما هو اتجاها جديدا ومدخلا حيويا لتطوير عملية التنمية المهنية للمعلم في الوقت الراهن في كثير من

دول العالم وهذا الأمر يحتم علي القائمين علي التنمية المهنية للمعلم والمهتمين بها وفي مقدمتهم المسؤولين في الأكاديمية المهنية للمعلم ضرورة وجود طرق وآليات جديدة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلم وتوجيهها لمساعدة المعلم في القيام بكل هذه الأدوار والمهام.

٣- الاتجاه نحو الاعتماد الأكاديمي لبرامج ومدربي التنمية المهنية للمعلم

تأتي فلسفة الاعتماد لبرامج التنمية المهنية للمعلم من منطلق حتمية تحسين الأداء والتطوير المستمر للمعلم، والتميز في الأداء داخل الفصل، ومتابعة الجديد في مجال التدريس وطرقه وأساليبه، الأمر الذي يحقق لهذه البرامج القدرة علي تنمية كفاءة المعلم في الجوانب المهنية والأكاديمية والثقافية ومساعدته في مواجهة المشكلات والمواقف الصعبة وبناء العلاقات الاجتماعية الفعالة في محيط العمل، وأن برامج التنمية المهنية للمعلم يجب أن تخضع لمجموعة من المعايير والمؤشرات التي تساعد في تحقيق جودتها واعتمادها، وتتمثل هذه المعايير والمؤشرات في (معايير بناء محتوى البرامج التنموية للمعلم وتركيز هذا المحتوى علي تحقيق جانب أو أكثر من جوانب التنمية المهنية المستدامة للمعلم وارتباطه بالجوانب التطبيقية في عمل المعلم، ومعايير القائم بالتدريب ودوره في الاتصال الدائم والتفاعل المستمر مع المتدربين، ومعايير الإدارة والإشراف علي برامج التنمية المهنية وتوافر المهارات اللازمة لذلك، ومعايير تقويم ومتابعة برامج التنمية المهنية للمعلم وشمول التقويم لجميع عناصر البرنامج).

ويعد تطبيق نظم الاعتماد لبرامج التنمية المهنية للمعلم هو الاتجاه السائد حالياً في معظم دول العالم، كما أن هذا الاتجاه يمثل أحد دواعي ومتطلبات تطوير التنمية المهنية المستدامة للمعلم في الوقت الراهن، نظراً لأن دور المعلم أصبح مختلفاً عما كان من قبل، باختلاف مهمة التربية من تحصيل المعرفة إلي تنمية المهارات الأساسية واكتساب المتعلم القدرة علي أن يتعلم ذاتياً.

وبالتالي فالاعتماد لبرامج التنمية المهنية للمعلم هو الآلية التي يضمن بها المجتمع امتلاك المعلمين المهارات والمواصفات الفنية المطلوبة لمقابلة التطور الحادث في مهنة التعليم، والتي تتمثل في التطورات في مادة التخصص، واستراتيجيات التدريس، وطبيعة المتعلم ونموه، وتكنولوجيا التعليم، ونظم التقويم، وإدارة الفصل وغيرها من الجوانب الأخرى كما يساهم الاعتماد لبرامج ومدربي التنمية المهنية في تحقيق كفاءة المؤسسات والهيئات القائمة علي عملية التنمية المهنية للمعلم (مثل: الأكاديمية المهنية للمعلمين) من الناحيتين الإدارية والمهنية لضمان جودتها واستمرار وتحسين العمل بها.

وبذلك فالاعتماد الأكاديمي لبرامج التنمية المهنية للمعلم هو عملية تقويم واعتراف وإجازة لهذه البرامج بأنها استوفت المعايير المحددة لجودة أدائها في تنمية المعلم مهنيًا.

وتشير الكثير من الكتابات إلي أن الاهتمام باعتماد برامج التنمية المهنية للمعلم يعد أحد الاتجاهات التربوية البارزة الآن في كثير من دول العالم، ففي (الولايات المتحدة الأمريكية) طبقت

مختلف الولايات نظام الاعتماد المهني لبرامج ومدربي التنمية المهنية للمعلم، وقد أحدث ذلك تميزاً واضحاً في الارتقاء المهني والأكاديمي للمعلم الأمريكي وفي مستوى أدائه في العمل، وأصبحت هذه البرامج تخضع لمراجعة خارجية دقيقة علي فترات دورية، وقد تم عقد شراكة دائمة بين مؤسسات التنمية المهنية للمعلم في أمريكا وبين المجلس الوطني لاعتماد المعلمين (NACTE) وذلك لاعتماد وتطوير برامج التنمية المهنية التي تقدمها تلك المؤسسات للمعلمين في مختلف المراحل الدراسية مع الأخذ في الاعتبار المتطلبات المستقبلية من المعلم.

والجدير بالذكر أنه في غالبية الولايات الأمريكية لا يقدم أي برنامج للتنمية المهنية للمعلم إلا بعد اعتماده من قبل الهيئات المختصة بذلك، ويتم التركيز علي مجموعة من الجوانب والمجالات اللازمة ك معايير للاعتماد لبرامج التنمية المهنية للمعلم تم تحديدها في عدة مجالات وهي (مجال تطوير محتوى البرنامج، ومجال الدعم المؤسسي، ومجال الإدارة والإشراف علي تقديم برامج التنمية المهنية، ومجال أداء المدرب ومهاراته، ومجال دعم المتدربين، ومجال طرق وأساليب التدريب والتنمية المهنية، ومجال التقييم لبرامج التنمية المهنية).

وفي (المكسيك) تم إنشاء هيئة مستقلة لاعتماد برامج التنمية المهنية للمعلم والمدرسين والمعلمين أنفسهم، وذلك تحت مسمى (التحالف العالمي عبر الحدود)، وقد تم وضع نظام متكامل لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين واعتمادها، بما يساعد في الارتقاء بالمعلم ومن ثم الارتقاء بالعملية التعليمية بأكملها.

ومما سبق يتضح للباحث أن الاتجاه إلي تطبيق نظم الاعتماد علي برامج التنمية المهنية للمعلم أصبح يفرض نفسه بشدة في كثير من دول العالم ، وذلك من منطلق التطورات المتلاحقة في العملية التعليمية من ناحية، وكذلك التغيرات والتحويلات في أدوار المعلم ومسئولياته من ناحية أخرى.

٤- الإتجاه نحو تطبيق نظام الترخيص للمعلم لمزاولة المهنة (الاعتماد المهني للمعلم)

اتجهت الكثير من الدول الي التأكيد علي جودة الخريج (المعلم) والاطمئنان إلي أهليته لممارسة المهنة وقدرته علي الاستمرار فيها والتوافق مع تغيراتها، وذلك من خلال تطبيق نظام الترخيص له بمزاولة المهنة (أو ما يطلق عليه الاعتماد المهني للمعلم)، ثم السعي لتجديد هذا الترخيص كل فترة زمنية محددة من خلال التدريب المستمر وتنمية المعلم مهنيًا خلال سنوات العمل.

والتدريس كغيره من المهن يحتاج إلي أن يقوم عليه أفراد متخصصون علي درجة عالية من الكفاءة، ومن ثم فلا يجوز السماح لأي أحد بممارسة هذه المهنة إلا إذا توافرت به الشروط التي تؤهله للقيام بها، ويشير البعض إلي أن من بين العوامل والتحديات المهمة التي تواجه التنمية المهنية المستدامة للمعلم وتزيد من أهميتها وفعاليتها في الوقت الراهن هو الاتجاه لتطبيق نظام الترخيص للمعلم بممارسة مهنة التعليم، شأنها في ذلك شأن كثير من المهن الأخرى التي تلزم أصحابها بالحصول علي ترخيص قبل مزاولتهم لمهنتهم.

ويقصد بالترخيص لمزاولة المهنة بصفة عامة "الاعتراف بكفاية الشخص وقدرته علي ممارسة مهنة معينة، وذلك في ضوء مجموعة من المعايير والمواصفات الفنية التي تضعها أو تحددها هيئات ومنظومات مهنية متخصصة محلية أو عالمية، وبعد ذلك يمنح هذا الشخص ترخيص (شهادة) بممارسة المهنة علي أن يجدد هذا الترخيص كل فترة"، كما يقصد بالرخصة المهنية للمعلمين : السماح لشخص ما بممارسة مهنة التدريس من قبل جهة أو هيئة ذات مصداقية، تقوم بتقييم أداء المعلمين في ضوء مجموعة من المعايير التي تتفق ومتطلبات تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية للنظام التعليمي، وذلك بالتأكد من أن المعلمين المتقدمين للحصول علي الرخصة لديهم المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لمهنة التدريس وفق درجات متباينة تتوزع في ضوئها مستويات المعلمين ومستوي الرخصة الحاصلين عليها، وتقوم فلسفة الترخيص بمزاولة مهنة التعليم علي أساس مبدأ استمرار التنمية المهنية للمعلمين بغرض تحديث معارفهم وتطوير مهاراتهم وتنميتها وفقا للمستحدثات في العلوم والتكنولوجيا، وتحقيق التقانية النوعية المطلوبة في مهنة التعليم، وجعل آليات الدخول إلي هذه المهنة تتم عن طريق العديد من المواصفات والمعايير والشروط التمهينية المتمشية مع متطلبات وشروط التمهين العالمية.

كما تستند فلسفة الترخيص لمزاولة المهنة أيضا علي التأكيد علي أن التنمية المهنية للمعلم هي متجددة مبنية علي الكفايات الوظيفية، ومتوافقة مع تدرج المعلم في السلم الوظيفي، ومعتمدة علي رصد احتياجات المعلم المهنية، وتستهدف رفع كفاءته في القيام بأدواره التي تتغير وفقا لمهام عمله، وبالتالي فالتوجه إلي تطبيق نظام الترخيص بمزاولة المهنة إنما هو توجه إستراتيجي للتنمية المهنية ويعززها لدي المعلم، ويضمن المحافظة علي الخبرات التعليمية والإدارية المتميزة في الميدان التربوي كما يستقطب عددا أكبر من الكفاءات إلي سلك التعليم، وبذلك فإن تطبيق نظام الترخيص للمعلم للعمل بمهنة التدريس يمثل أحد العوامل التي تسهم في الارتقاء بمستوي مهنة التعليم وتضمن تحقيق جودة مخرجاتها.

وقد أكدت جميع الدعوات المطالبة بالاهتمام بإعداد معلم المستقبل إلي ضرورة وحتمية الترخيص لممارسة مهنة التدريس، كما دفعت العديد من العوامل التربوية والاجتماعية بل والاقتصادية أيضا كثير من الدول إلي الأخذ بنظام الرخصة المهنية للمعلم، ومن بين هذه العوامل مايلي:

- الحرص علي ألا يلتحق بمهنة التعليم إلا المعلمين الأكفاء القادرين علي الممارسة المهنية الفعالة، وكذلك تحفيز المعلمين الملتحقين بالمهنة علي النمو المهني الذاتي المستمر.
- ترسيخ مكانة مهنة التعليم والتأكيد علي أنها ليست من لا مهنة له، أو أنها مهنة يسيرة يمكن القيام بها دون دراسة مسبقة، مما يزيد من دافعية العناصر الجيدة للالتحاق بها والحرص علي الاستمرار فيها والتمسك بأخلاقياتها.

- الصلة الوثيقة والقوية بين الترخيص للمعلم ومزاولة المهنة وبين التنمية المهنية المستمرة للمعلم، فتطبيق هذا الترخيص علي المعلم يساعد في التأكيد علي أهميه تمهين التعليم، وإلزام المعلمين بتطوير قدراتهم ومهاراتهم بشكل مستمر بما يتلاءم مع المستجدات العصرية مع ضرورة خضوع المعلم لعمليات تقويم مستمرة حتي يتم تجديد الترخيص له.
- التنافس العالمي بين الدول، فالميدان الأول الذي يحقق لأي دولة التميز والتفوق العلمي والاقتصادي علي الدول الأخرى هو التعليم، ومن ثم ضرورة أن يكون القائمون عليه علي درجة عالية من الكفاءة والجودة.

وقد تبين في السنوات الأخيرة أن عددا كبيرا من الدول المتقدمة اتجهت نحو تطبيق نظام الترخيص لمزاولة المهنة (الاعتماد المهني للمعلم)، واشترطت الحصول علي رخصة صلاحية التدريس قبل الموافقة علي تعيين المعلم في وظيفة دائمة وبمقتضاها يسمح له بممارسة التعليم والاستمرارية فيه، ومن بين هذه الدول (الولايات المتحدة الأمريكية) التي تأخذ بنظام الترخيص للمعلم بمزاولة المهنة، فلا يتم تعيين أي معلم إلا بعد حصوله علي ترخيص بالتدريس، ويعتبر هذا شرطا أساسيا، وهناك نوعين من أنواع الترخيص بالتدريس يمنح للمعلمين في أمريكا حسب الحالة وهما ترخيص مؤقت، وترخيص دائم كما يوجد أنواع من الترخيص حسب المراحل الدراسية المختلفة، ولكي يمنح المعلم الترخيص بمزاولة مهنة التدريس لابد وأن تتوفر لديه مجموعة من المؤهلات والمهارات المرتبطة بإحاطته لمادته التي يدرسها وخبرته فيها، وإتقانه لمهنة التدريس وما يتضمنه ذلك من معرفة بآليات واستراتيجيات التدريس والتقويم والتفاعل الصفّي المختلفة، وإضافة إلي قدرته علي التواصل الإجتماعي مع الآخرين أيا كان أولئك الآخرون، والهدف الأساسي من تطبيق نظام الترخيص بمزاولة المهنة للمعلم في أمريكا هو تكوين معلم وطني يمتلك مهارات مهنية جديدة، ولديه القدرة علي المشاركة في الإصلاح التربوي، ومسايرة التحسين المستمر بهدف إعداد الطلاب الأمريكيان للمستقبل.

وفي "فرنسا" يتم تحديد امتحان سنوي علي مستوى الدولة لكل من يرغب في العمل بمهنة التدريس وتطبق عليه شروط معينة، ويمنح من يجتاز هذا الامتحان الترخيص للعمل بالتدريس، وفي "ألمانيا" يمر من يرغب في العمل بالتدريس بعد تخرجه من كليات إعداد المعلم بنظام للتنمية المهنية مدته عامان داخل المدرسة التي يعمل بها وتحت إشراف المسؤولين فيها وكذلك إشراف السلطة التربوية المحلية، ثم يتقدم المعلم بعد ذلك لاختبار يمنح بعد اجتيازه الترخيص لمزاولة مهنة التدريس.

في بعض "الدول الأوروبية الأخرى" يلتحق المعلم في البداية بالمهنة كمبتدئ ويتقاضي مرتبا عن ذلك، ويتقدم لأول اختبار ليمنح الترخيص بعد عام أو اثنين علي الأكثر، ويتكون هذا الاختبار من أربعة مكونات هي: المعرفة بمنهج التخصص، والمعرفة بفنون التعليم، والأداء الملاحظ في الصف، وإسهامات المعلم في المهنة أو المدرسة، وبعد ستة أعوام تقريبا في المهنة يمكن للمعلم التقدم لاختبار أكثر صعوبة به نفس المكونات السابقة مع تغير المعايير لتلائم تغيرات المناهج وفنون التعليم،

ويتكرر خضوع المعلم لهذا الاختبار كل ستة أو سبعة سنوات، وتكون مرتبات المعلمين ذوي الشهادات المتقدمة أعلى من غيرهم ليصبح ذلك بمثابة حافز للبقاء في المهنة والنمو فيها، والمعلم الذي يفشل مرتين متتاليتين في اجتياز الاختبارات التي يتقدم لها يخرج من المهنة.

وفي "مملكة البحرين" تم تطبيق نظام الترخيص للمعلم لمزاولة المهنة، حيث يحصل المعلم علي رخصة مزاولة المهنة وفق معايير واختبارات مقننة تعقد له في بداية التحاقه بالتدريس، وتجدد هذه الرخصة للمعلم كل أربعة سنوات بعد قياس مستوي تقدمه علي الصعيد العلمي والتربوي للتأكد من تأهله لرخصة أعلى في درجتها وفي امتيازاتها المعنوية والمادية ولتحقق معها مفهوم التنمية المهنية المستدامة، ويتمكن بالتالي من القيام بالمهام والأدوار المهنية التي يجب أن يمارسها في عمله مع تطوير كفاياته المهنية، وتقوم وزارة التربية والتعليم في مملكة البحرين بمنح رخصة للمعلم لمزاولة المهنة، وفي سبيل ذلك قامت بالعديد من الخطوات من بينها الآتي:

- إنشاء ملف إلكتروني لكل معلم يتضمن المؤهلات والخبرات وبرامج التدريب والتنمية المهنية التي حصل عليها المعلم، ومن خلال هذه الملفات الإلكترونية يتم رصد الاحتياجات المهنية لكل معلم، وكذلك رصد مساره التدريبي والوظيفي.
 - إنشاء مواقع إلكترونية علي الإنترنت بإشراف وزارة التربية والتعليم تعرض برامج تنمية مهنية متنوعة ومتكامل وفق خطة منظمة، وتساعد في تواصل المعلمين مع أساتذة تربويين واستشاريين لمساندتهم في حل مشكلاتهم التعليمية.
 - استخدام تكنولوجيا التعليم المفتوح والتعليم من بعد، والقنوات التليفزيونية في تدريب المعلمين، وفي خطط التنمية المهنية بعيدة المدى.
 - إلزام المعلمين بمتابعة برامج التنمية المهنية ضمن متطلبات تجديد الترخيص لمزاولة المهنة وعلي فترات منظمة ووفقا لقدرات المعلم ودافعيته حيث إنه سيكون مسؤولا مسؤولة مباشرة عن النمو المهني .
 - اجتياز المعلمين اختبارات تكتشف قدراتهم التخصصية والتربوية وتوضح اتجاهاتهم نحو مهنة التدريس، وهذه الاختبارات تصمم وفق معايير الجودة والاعتماد اللازمة لعملية تمهين المعلم.
- ويتضح مما سبق اهتمام كثير من دول العالم بتطبيق نظام الترخيص للمعلم بمزاولة المهنة، إلا أن قواعد وإجراءات عملية الترخيص للمعلم لممارسة المهنة تختلف من دولة إلي أخرى، ولكنها في كل الأحوال تتطلب تحديد مستويات من المعارف والمهارات التي يجب علي المعلمين اكتسابها وإتقانها، وأن تكون كافة المعلومات المتعلقة بمتطلبات الترخيص متاحة وواضحة لكل المتقدمين، كما اختلفت مدة الترخيص من دولة إلي أخرى إلا أن البعض يطالب بأن لا تزيد صلاحية الرخصة عن ثلاث سنوات خاصة في ظل النمو المعلوماتي المتزايد والتقدم التقني السريع.

وقد بدأت (مصر) في السنوات الأخيرة الأخذ بالاتجاه نحو تطبيق نظام الترخيص للمعلم لمزاولة المهنة (الاعتماد المهني للمعلم)، ووضعت له القوانين واللوائح التي تنظمه، وذلك من خلال القانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧م، والذي نص في مادته رقم (٧٤) علي أن يتعين علي من يرغب في الحصول علي الترخيص بمزاولة مهنة التعليم أو تجديد هذا الترخيص أن يخضع لمجموعة من الاختبارات وأنشطة النمو المهني التي تحددها وزارة التربية والتعليم، بالتعاون والتنسيق مع الجهات العلمية ذات الصلة كالجوامع وكليات التربية، كما نص هذا القانون في مادته رقم (٧٥) علي أن تنشأ الأكاديمية المهنية للمعلمين والتي تتولي منح الترخيص (شهادة الصلاحية) للمعلم بمزاولة المهنة.

إلا أن كل ماسبق لم يتحقق في مصر علي أرض الواقع منذ إصدار هذا القانون في عام (٢٠٠٧م) وحتى الآن، ولم يتم اتخاذ خطوة إجرائية واحدة في سبيل تطبيق مانص عليه هذا القانون في مادته (٧٤) الخاصة بمنح شهادة الصلاحية للمعلم بمزاولة المهنة، وذلك علي الرغم من أن أحد أهم أهداف إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر هو منح المعلم شهادة الصلاحية (الترخيص) لمزاولة المهنة، مما يدل علي تأخر مصر كثيرا فيما يخص تطبيق نظام الترخيص للمعلم بمزاولة المهنة ومنحه شهادات متجددة أثناء الخدمة.

ويرى الباحث أن الاتجاه نحو تطبيق نظام الترخيص للمعلم بمزاولة المهنة ومنحه شهادات متجددة أثناء الخدمة يظل أحد الاتجاهات التربوية المعاصرة في مجال التنمية المهنية للمعلم لذا يجب علي الجهات المسؤولة عن تنمية المعلم في مصر الأخذ بهذا الاتجاه.

٥- الاتجاه نحو استخدام أساليب وطرق حديثة في التنمية المهنية

تنوعت في السنوات الأخيرة أساليب التنمية المهنية للمعلم وأخذت أشكالا متعددة، واتجهت كثير من الدول إلي استخدام هذه الأساليب في منظومة التنمية المهنية للمعلم، بحيث تتناسب مع التقدم العلمي والمعلوماتي والتربوي والتعليمي والتكنولوجي، وأيضا مع مستوي المعلمين وما بينهم من فروق فردية.

ومن أهم الأساليب الحديثة في التنمية المهنية للمعلم مايلي :

أسلوب فرق الحوار: وهو أسلوب حديث للتنمية المهنية للمعلم يعتمد علي إحقاق المعلمين ببرامج التدريب والتنمية المهنية في شكل مجموعات كل مجموعة من ١٠ إلي ٢٠ معلما يخضعون لبرنامج تدريبي يعتمد علي أسلوب الحوار وتبادل المعلومات والحوارات والخبرات مع بعض الخبراء في المجال التربوي المدرسي.

أسلوب التفاعل مع الزملاء: يساعد في اكتشاف المعارف المهنية والأكاديمية وتنميتها من خلال تفاعل المعلمين مع زملائهم الأكثر خبرة ومهارة في مجال العمل، ويكون ذلك إما داخل المدرسة أو خارجها أو مع عضو هيئة تدريس في إحدى كليات التربية، ويمكن استخدام هذا الأسلوب في التنمية المهنية

للمعلم في إحدى صورتين : أولها التدريب من خلال المعلم الخبير أو ذو الخبرة الطويلة في مجال عمله، وثانيها التدريب التبادلي الذي يتبادل المعلمون من خلاله الأدوار ما بين المدرب أو المتدرب أو الملاحظ أو القائم بالتقييم وغير ذلك من الأدوار الأخرى.

أسلوب التناوب الوظيفي : يعتمد هذا الأسلوب علي وضع خطط تنمية مهنية للمتدرب تعتمد علي مرور المتدرب بعدد من الأعمال بحيث يبقى بكل منها مدة من الوقت، ويهدف هذا الأسلوب إلي إعداد المعلم الشامل الذي يلم بأكثر عدد من المهام والمهارات المختلفة في مجال التدريس.

أسلوب القوافل التدريبية : وهو أسلوب حديث شاع استخدامه في كثير من دول العالم بما فيها الدول الإفريقية لما تواجهه من مشكلات اقتصادية وسياسية وجغرافية ومناخية صعبة، وهو أسلوب يعتمد علي نقل الخدمة التدريبية وبرامج التنمية المهنية إلي المعلمين في أماكن تواجههم داخل المدارس، وتأخذ القافلة شكل الفريق المتكامل الذي يضم المتخصصين والمدربين والمنظمين الذين يعملون وفق خطة زمنية ومكانية موضوعة سلفاً وتراعي الاحتياجات المهنية المختلفة للمعلمين.

أسلوب الحقيبة التدريبية : وهو أسلوب للتنمية المهنية للمعلم يقوم علي نظام متكامل للتدريب، حيث يتم تصميم الحقيبة التدريبية لتشمل علي عدد كبير من الأنشطة والخبرات التدريبية والوسائط والتقنيات المتعددة، التي يستطيع المتدرب أن يستخدمها بمفرده أو بمساعدة الآخرين، وتتضمن الحقيبة التدريبية نظاماً للتقويم والتغذية الراجعة، وهدف التقويم والتغذية الراجعة في الحقيبة التدريبية هو مساعدة المتدرب علي إتقان وتحقيق الأهداف المنشودة للتنمية المهنية.

أسلوب التدريس النموذجي: يعتمد هذا الأسلوب علي تقديم برامج للتنمية المهنية للمعلمين تركز علي كيفية التدريس بشكل نموذجي لطلابهم، واستخدام الأساليب النموذجية بداية من إعداد الدروس وحتى تنفيذ هذه الدروس وتقييمها والتحقق من مدى استفادة الطلاب منها.

أسلوب دراسة الحالة: يتم استخدام هذا الأسلوب من خلال نوع من برامج التنمية المهنية للمعلم تعتمد علي عرض بعض الحالات أو المشكلات التي يتعرض لها المعلم أثناء العمل مع الطلاب ، والقيام بتحليلها وتقديم الحلول والمقترحات اللازمة لمواجهتها مستقبلاً.

ويرى الباحث أن أساليب التنمية المهنية المستدامة للمعلم تتنوع وتختلف من الطريقة والسمات والضوابط ، ولا يمكن تحديد أسلوب معين وتفضيله واعتباره أفضل الأساليب مع جميع المعلمين في كل المواقف والظروف، فالتنمية المهنية المستدامة للمعلم تقوم علي تعاون وتبادل جميع الأساليب .

ثالثاً : إجراءات تحليل وتفسير الدراسة الميدانية

تحليل استجابات عينة المعلمين بالمدارس الابتدائية والإعدادية والثانوية علي استبانة التنمية المهنية للمعلم في ضوء الاتجاهات المعاصرة .
ويقوم الباحث بتوضيحها علي النحو التالي :

جدول يبين تكرارات واستجابات عينة الدراسة حول تنمية المعلم لمسايرة الاتجاهات التربوية الحديثة

الترتيب	النسبة التقديرية %	الوزن المرجح	مجموع الأوزان	مدى تحقق العبارة						العبارات	م
				لا		إلى حد ما		نعم			
				%	ك	%	ك	%	ك		
٢	%٩٤	٢.٨٢	١١٢٨	%٠	٠	%١٨	٧٢	%٨٢	٣٢٨	تستلزم تنمية المعلم تربوياً تمكنه من التفاعل المبدع مع متطلبات تخصصه ومستجدات عصر التقنية.	١
٢ مكرر	%٩٤	٢.٨٢	١١٢٨	%٠	٠	%١٨	٧٢	%٨٢	٣٢٨	تجويد العملية التعليمية من خلال تنمية مهارات المعلم التكنولوجية .	٢
٦	%٧٨.٧	٢.٣٦	٩٤٤	%٠	٠	%٦٤	٢٥٦	%٣٦	١٤٤	ترسيخ مبدأ التعلم الذاتي والمستمر لدى المعلمين لضمان ديمومة التطوير والنماء التربوي.	٣
٢ مكرر	%٩٤	٢.٨٢	١١٢٨	%٠	٠	%١٨	٧٢	%٨٢	٣٢٨	يشارك في خطط محتوى البرامج التدريسية، وتحدد طريقته في ضوء مستويات الكفاية المطلوبة.	٤
٧	%٧٥.٧	٢.٢٧	٩٠٨	%٠	٠	%٧٣	٢٩٢	%٢٧	١٠٨	يعتمد تقويم كفايات المعلم على تقويم أدائه لها كمعيار لإتقانه للكفاية مع الأخذ بعين الاعتبار المعرفة النظرية لديه.	٥
٤	%٩١	٢.٧٣	١٠٩٢	%٠	٠	%٢٧	١٠٨	%٧٣	٢٩٢	توظيف التقويم الذاتي بما يتيح للمعلم الاستفادة من هذا الأسلوب في تحديد احتياجاته التعليمية.	٦
١	%١٠٠	٣	١٢٠٠	%٠	٠	%٠	٠	%١٠٠	٤٠٠	رفع الكفاءة الإبداعية للمعلم واكتساب الخبرات الثقافية عن طريق النمو المهني المستمر.	٧
٣	%٩٣.٧	٢.٨١	١١٢٤	%٠	٠	%١٩	٧٦	%٨١	٣٢٤	التدريب المستمر يؤدي إلي رفع الطاقات الإنتاجية للمعلمين .	٨
٤ مكرر	%٩١	٢.٧٣	١٠٩٢	%٠	٠	%٢٧	١٠٨	%٧٣	٢٩٢	رفع مستوى أداء المعلم للمحافظة علي الأداء الإيجابي الفعال وخصوصاً في مجال القيادة.	٩
٥	%٩٠.٧	٢.٧٢	١٠٨٨	%٠	٠	%٢٨	١١٢	%٧٢	٢٨٨	تحسين أداء المعلمين وتطوير قدراتهم المعرفية والأدائية باكتساب المهارات المتطورة.	١٠
٢ مكرر	%٩٤	٢.٨٢	١١٢٨	%٠	٠	%١٨	٧٢	%٨٢	٣٢٨	تزويد المعلم بالمهارات والمستحدثات والمستجدات العلمية والتقنية التي تجعله أكثر قدرة علي مواكبة هذه التغيرات.	١١
٢ مكرر	%٩٤	٢.٨٢	١١٢٨	%٠	٠	%١٨	٧٢	%٨٢	٣٢٨	رفع كفاءة القائمين بمهام التدريب التربوي لتحقيق الجودة والفعالية في تصميم البرامج التدريبية الهادفة للمعلم.	١٢
٢ مكرر	%٩٤	٢.٨٢	١١٢٨	%٠	٠	%١٨	٧٢	%٨٢	٣٢٨	اكتساب المعلم مهارات تدريسية متطورة ومستحدثة تتطلبها كفاءة العملية التعليمية.	١٣
٧ مكرر	%٧٥.٧	٢.٢٧	٩٠٨	%٠	٠	%٧٣	٢٩٢	%٢٧	١٠٨	تساعد المعلم علي تغيير اتجاهاته واكتساب اتجاهات ايجابية نحو مهنة التدريس وكفاءته.	١٤
٢ مكرر	%٩٤	٢.٨٢	١١٢٨	%٠	٠	%١٨	٧٢	%٨٢	٣٢٨	الاتجاه إلي زيادة فترات التدريب للمعلم .	١٥

الترتيب	النسبة التقديرية %	الوزن المرجح	مجموع الأوزان	مدى تحقق العبارة						العبارات	م
				لا		إلى حد ما		نعم			
				%	ك	%	ك	%	ك		
٢ مكرر	٩٤%	٢.٨٢	١١٢٨	٠%	٠	١٨%	٧٢	٨٢%	٣٢٨	توحيد جهة المسؤولية عن تدريب وتنمية المعلم مهياً .	١٦
			١٧٣٨٠	٠	١٨٢٠	٤٥٨٠	المجموع				
			٢.٧٢	المتوسط العام							

يشير الجدول السابق إلى وجهة نظر أفراد العينة حول "تنمية المعلم لمسايرة الاتجاهات التربوية الحديثة"، فقد جاءت العبارة (٧) في الترتيب الأول حيث إتفق أفراد العينة علي تحقق هذه العبارة بدرجة كبيرة حيث بلغ الوزن المرجح لهذه العبارة (٣)، وكانت النسبة التقديرية (١٠٠%) والتي أشارت إلى رفع الكفاءة الإبداعية للمعلم واكتساب الخبرات الثقافية عن طريق النمو المهني المستمر، وهو ما يتفق مع دراسة: كوثر محمد عبدالله، والتي أكدت علي أن رفع الكفاءة الإبداعية للمعلم لها أهميتها في العملية التعليمية؛ حيث تزايدت أهمية التنمية المهنية باعتبارها طريقة للتأكد من نجاح المعلمين في ربط أهداف التدريس، مع احتياجات متعلميهم، وتختلف التنمية المهنية في أهدافها، وإجراءاتها عن المساعي المهنية الأخرى، مثل: الإشراف على المعلم وتقييمه، حيث يهتم التقييم بالحكم على كفاءة المعلمين، أو جودة التدريس ولا يركز بالضرورة على نموهم في عملهم، وتركز التنمية المهنية بشكل خاص على كيفية بناء المعلمين لهويتهم المهنية في تفاعل متزايد مع المتعلمين وانعكاسها على أدائهم في الفصول، والغرض الأساسي للتنمية المهنية هو الرقي بجودة التدريس الذي ينتج عنه جودة في تعلم جميع المتعلمين، وتحقيق النمو المستمر للمعلمين لرفع مستوى أدائهم المهني وتحسين اتجاهاتهم وصقل مهاراتهم التعليمية وزيادة معارفهم ومستوى مقدرتهم على الإبداع والتجديد، وتجديد معلومات المعلمين وتنميتها وإيقافهم على التطورات الحديثة في تقنيات التعليم وطرق التدريس، وتعميق الأصول المهنية عن طريق زيادة فعالية المعلم ورفع كفايته الإنتاجية إلى حدها الأقصى، والإطلاع على أحداث النظريات التربوية والنفسية الطرق الفعالة وتقنيات التعليم الحديثة واستخدام الأساليب الجديدة مثل التعليم المبرمج وتعلم الذات، ومعالجة أوجه النقص في إعداد المعلمين قبل التحاقهم بالخدمة بهدف رفع المستوى النوعي لإعداد المعلم، وتبصير المعلمين ببرامج الدولة وخططها لتطوير التعليم ودراسة أهداف المجتمع ومشكلاته المعاصرة وتعريفهم بدور المعلم حيالهم، وتحقيق النمو المهني زيادة فاعلية كفاءة المعلم في تخطي مشاكل العمل بتجريب أفكار جديدة وطرق متنوعة للأداء، والنمو المهني يكسب المعلمين القدرة على متابعة تطور المعارف العلمية والتكنولوجية والإفادة منها في تجديد وتطوير المهارات التعليمية والتربوية.

وقد جاءت العبارة (١) في الترتيب الثاني حيث بلغ الوزن المرجح لهذه العبارة (٢.٨٢) وكانت النسبة التقديرية (٩٤%) وهذا يشير إلى إتفاق أفراد العينة علي أن تستلزم تنمية المعلم تربوياً تمكنه

من التفاعل المبدع مع متطلبات تخصصه ومستجدات عصر التقنية، وهذا ما أكدته دراسة: أحمد ربيع عبد الحميد، علي أن تنمية المعلم تربوياً تمكنه من التفاعل المبدع مع متطلبات تخصصه؛ حيث يقاس تطور الأمم بمدى قدرتها علي مواكبة التطورات المعرفية والتقنية في عصر المعلوماتية وقدرتها علي التكيف والتعامل معها بأقصى درجات الكفاءة لذا فإن القصور في عملية التطوير الذاتي يعني الجمود الفكري والقصور في أداء العمل والذي يؤدي إلي التخلف عن ركب الأمم في قطاع التعليم خاصة وفي المجالات الإنمائية الأخرى بشكل عام ومن هنا أصبح التدريب احدي الخيارات المثلي للتطوير والتنمية المهنية للمعلم، ومواكبة المعلم لما هو جديد ومتطور.

وقد جاءت العبارة (٢) في الترتيب الثاني مكرر حيث بلغ الوزن المرجح لهذه العبارة (٠٢.٨٢) وكانت النسبة التقديرية (٩٤%) وهذا يشير إلي إتفاق أفراد العينة علي تجويد العملية التعليمية من خلال تنمية مهارات المعلم التكنولوجية، حيث أن التدريب أثناء الخدمة ومواكبة التطورات التكنولوجية هو عملية ديناميكية متفاعلة وتعتبر أحد المكونات الأساسية في عملية التنمية المهنية للمعلم وهي الوسيلة الفعالة لتحقيق النمو المعرفي والمهني وتطوير المعارف والمهارات باكتساب كل ما هو جديد، كما جاءت العبارة (٤) في الترتيب الثاني حيث بلغ الوزن المرجح لهذه العبارة (٠٢.٨٢) وكانت النسبة التقديرية (٩٤%) وهذا يشير إلي إتفاق أفراد العينة علي أن المعلم يشارك في خطط محتوى البرامج التدريبية، وتحدد طريقته في ضوء مستويات الكفاية المطلوبة، وهو ما يتفق مع دراسة: أحمد ربيع عبد الحميد، والتي أكدت علي أن النمو المهني المستمر لشاغلي الوظائف التعليمية والتربوية في وجود خطط واضحة للتدريب، وذلك باكتساب الخبرات الثقافية والمهنية المتطورة لرفع معدلات الكفاءة الإبداعية في العمل التربوي، ورفع مستوى الأداء في العملية التعليمية وزيادة الطاقات الإنتاجية للمعلمين عن طريق التدريب المستمر، ورفع مستوى أداء المعلم للمحافظة علي الأداء الإيجابي الفعال وخصوصا في مجال القيادة، وتحسين أداء المعلم وتطوير قدراتهم المعرفية والأدائية باكتساب المهارات المتطورة، وتنمية الاتجاهات الايجابية في العمل التربوي والتركيز علي العلاقات الإنسانية في المواقف التعليمية المتعددة، وتزويد المعلم بالمعلومات التربوية والمهارات والمستحدثات والمستجدات العلمية والتقنية والنظريات التربوية التي تجعله أكثر قدرة علي مواكبة هذه التغيرات، وتدريب المعلم علي كيفية تطبيق النظريات والمعارف العلمية بإتباع أسلوب اكتساب المهارة الأدائية من خلال المواقف التعليمية، بما يؤدي إلي تغطية الفجوة بين النظرية والتطبيق، وزيادة قدرة المعلم علي التفكير المبدع بما يمكنه من التكيف مع عمله من جهة ومواجهة المشكلات المستقبلية والتغلب عليها من جهة أخرى من خلال مهارات التعلم الذاتي وتوفير مصادر المعلومات المعاصرة، رفع كفاءة القائمين بمهام التدريب التربوي لتحقيق الجودة والفعالية في تصميم البرامج التدريبية الهادفة بالتركيز علي الكيف في الجودة دون الكم في العدد.

وقد جاءت العبارة (١١) في الترتيب الثاني حيث بلغ الوزن المرجح لهذه العبارة (٠.٢.٨٢) وكانت النسبة التقديرية (٩٤%) وهذا يشير إلى إتفاق أفراد العينة علي تزويد المعلم بالمهارات والمستحدثات والمستجدات العلمية والتقنية التي تجعله أكثر قدرة علي مواكبة هذه التغيرات، لأن دور المعلم في عصر المعلوماتية دور اساسي باعتباره ركنا أساسيا يعتمد عليه في بناء الأجيال، ومحورا من محاور منظومة العمل التربوي، لذا يجب ألا ينفصل عن التطور الذي يحدث في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من ناحية والتطور الذي يلحق بالفكر والممارسة التربوية من ناحية أخرى لذا عليه، تنمية قدراته الذاتية وتطويرها لأن متطلبات دور المعلم تقتضي التركيز علي عملية تدريب المعلمين على أنها عملية مستمرة ومتواصلة لا تقف عند حد معين، حيث أن عملية التنمية المهنية للمعلم عملية أساسية لا يمكن الاستغناء عنها لتحسين الأداء وتلبية حاجات التغير ومتطلبات العصر ولتطوير قدرات المعلم و لمواكبة كل جديد ومستحدث ومتطور.

وقد جاءت العبارة (١٢) في الترتيب الثاني حيث بلغ الوزن المرجح لهذه العبارة (٠.٢.٨٢) وكانت النسبة التقديرية (٩٤%) وهذا يشير إلى إتفاق أفراد العينة علي رفع كفاءة القائمين بمهام التدريب التربوي لتحقيق الجودة والفعالية في تصميم البرامج التدريبية الهادفة للمعلم، وهو ما يتفق مع دراسة: رشيدة السيد أحمد الطاهر، والتي أكدت علي الاهتمام بتدريب المعلمين بالخارج لتحقيق الجودة والفعالية، ويأتي دور المعلم الناجح في إعداد هذه الكوادر الفاعلة المتطورة والمواكبة لهذا التفجر المعرفي والتقني أدواته في ذلك إختيار الطريقة التعليمية الفاعلة والوسيلة التعليمية المتطورة والمعاصرة والمواكبة لمتطلبات المجتمعات المعاصرة، ومن هذا المنطلق يحتاج المعلم إلى تطوير كفاياته العلمية والتربوية ومواكبة كل جديد ومتطور عن طريق اساليب التعلم الذاتية والبرامج التدريبية المتطورة وبرامج التدريب أثناء الخدمة والتي تعتبر مطلب هام للنمو المهني للمعلم والوسيلة الفعالة لتطوير قدراته الأدائية لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية حيث أن المعلم هو أداة التغير ووسيلة التطوير ومفتاح التجديد.

وقد جاءت العبارة (١٣) في الترتيب الثاني حيث بلغ الوزن المرجح لهذه العبارة (٠.٢.٨٢) وكانت النسبة التقديرية (٩٤%) وهذا يشير إلى إتفاق أفراد العينة علي اكتساب المعلم مهارات تدريسية متطورة ومستحدثة تتطلبها كفاءة العملية التعليمية ، وهو ما يتفق مع دراسة: رشيدة السيد أحمد الطاهر، والتي أكدت علي اكتساب المعلم مهارات تدريسية متطورة في المدرسة التربوية الحديثة، حيث يشهد العالم اليوم تطوراً معرفياً وتكنولوجياً متسارعاً ومواكبة لهذا التطور لا بد من إعداد الفرد إعدادا يمكنه من التفاعل مع معطياته ولأن عملية التعلم والتعليم تشكل عنصراً أساسيا في إحداث هذا التطور ونظراً لما يمثله المعلم من أهمية باعتباره الركن الأساسي من أركان النظام التربوي فإن أهم الدعام التي تركز عليها فلسفه التربية تكمن في تهيئه المعلمين وإعدادهم وتطويرهم بصورة مستمرة لتلبيه حاجات المجتمع الضرورية والارتقاء بالمستوي التعليمي وتزويدهم بالخبرات التي تؤهلهم للعمل التربوي المتميز.

وقد جاءت العبارة (١٥) في الترتيب الثاني حيث بلغ الوزن المرجح لهذه العبارة (٠٢.٨٢) وكانت النسبة التقديرية (٩٤%) وهذا يشير إلى إتفاق أفراد العينة على الاتجاه إلى زيادة فترات التدريب للمعلم؛ حيث أن كل الأنظمة التعليمية تركز على أن المعلم أحد العناصر الأساسية للعملية التعليمية والتعليمية، فبدون معلم مؤهل أكاديمياً ومتدرباً مهنيّاً يعي دوره الكبير والشامل لا يستطيع أي نظام تعليمي الوصول إلى تحقيق أهدافه المنشودة، ومع الانفجار المعرفي الهائل ودخول العالم عصر المعلوماتية والاتصالات والتقنية العالية، أصبحت هناك ضرورة ملحة إلى معلم متطور بشكل مستمر ليواكب روح العصر؛ معلم يلبي حاجات المتعلم في التعلم ويلبي إحتياجات المجتمع ومتطلباته نحو التقدم والرقي ... إن الحاجة ماسة لتدريب المعلمين على مواكبة التغييرات والمستجدات المتلاحقة، وهذا يتطلب مدى الحياة، وبذلك يصبح منتجاً مهنيّاً فاعلاً للمعرفة، ومطوراً لقدراته للتعليم والتدريب والتطوير في قدرات المعلم وفق الاتجاهات الحديثة وتقنياتها المعاصرة.

وقد جاءت العبارة (١٦) في الترتيب الثاني حيث بلغ الوزن المرجح لهذه العبارة (٠٢.٨٢) وكانت النسبة التقديرية (٩٤%) وهذا يشير إلى إتفاق أفراد العينة على توحيد جهة المسؤولية عن تدريب وتنمية المعلم مهنيّاً ، وهو ما يتفق مع دراسة: عزة ياقوت ياقوت العزب، والتي أكدت على توحيد جهة المسؤولية عن تدريب وتنمية المعلم مهنيّاً في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، فالمعلم المبدع، هو طالب علم طوال حياته في مجتمع دائم التعلم والتطور، وفي ظل ثورة التكنولوجيا والمعلوماتية، وليس المعلم الذي يقتصر في حياته على المعارف والمهارات التي اكتسبها في مؤسسات الإعداد.

وقد جاءت العبارة (٨) في الترتيب الثالث حيث بلغ الوزن المرجح لهذه العبارة (٠٢.٨١) وكانت النسبة التقديرية (٩٣.٧%) وهذا يشير إلى إتفاق أفراد العينة على التدريب المستمر يؤدي إلى رفع الطاقات الإنتاجية للمعلمين، حيث تساعد المعلم عن الانفتاح على الآخرين بتبادل الخبرات التدريسية من خلال النشاطات الجماعية والعمل التعاوني وتسييد روح الجماعة والانتماء للمؤسسة التعليمية، والتركيز على الدقة والكفاءة والإتقان في العمل التدريسي.

وقد جاءت العبارة (٦) في الترتيب الرابع حيث بلغ الوزن المرجح لهذه العبارة (٠٢.٧٣) وكانت النسبة التقديرية (٩١%) وهذا يشير إلى إتفاق أفراد العينة على توظيف التقويم الذاتي بما يتيح للمعلم الاستفادة من هذا الأسلوب في تحديد احتياجاته التعليمية، وهو ما يتفق مع دراسة: مريم سعد الزهراني، والتي أكدت على توظيف التقويم الذاتي بما يتيح للمعلم الاستفادة من استخدام الوسائط الإلكترونية المتعددة والتعرف على أساسيات التقييم والتقويم الذاتي عن طريق مقارنة أدائه الفعلي بأداء الآخرين والتركيز على الدقة والكفاءة والإتقان في العمل التدريسي، وتحفز الهمم الإبداعية لدى المعلم بالإبداع في فنون التدريس وابتكار أساليب جديدة ومشوقة تلبي طموحات المستقبل وتكسب المعلم آفاقاً جديدة في مجال مهنة التدريس وذلك من خلال تبصيره بمشكلات مهنته وتحدياتها وأسبابها وكيفية معالجتها والتقليل من آثارها السلبية على العملية التعليمية، وغرس مفاهيم التعلم

المستمر من خلال مهارات التعلم الذاتي والتعليم المبرمج والتعليم التعاوني، والتعلم الذاتي هو مقدرة الفرد على استخدام مهاراته وقدراته الذاتية في انجاز عملية التعلم وتحقيق نواتجها من خلال البرمجيات والتقنيات المعاصرة، ويركز علي أن المعلم هو محور العملية التعليمية في التعلم الذاتي، ويقوم بتعليم نفسه بنفسه من خلال البرامج التعليمية المصممة لهذا الغرض، وله حرية إختيار الساحة المكانية والزمانية للعملية التعليمية، وهو المسئول الاول عن نتائج تعلمه من خلال عمليات التقييم والتقويم الذاتي، ويعرف بانه هو مجموعة من الإجراءات لإدارة عملية التعليم بحيث يندمج المعلم بمهام تعليمية تتناسب وحاجاته وقدراته الخاصة ومستوياته المعرفية والعقلية.

وقد جاءت العبارة (٩) في الترتيب الرابع حيث بلغ الوزن المرجح لهذه العبارة (٠٢.٧٣) وكانت النسبة التقديرية (٩١%) وهذا يشير إلي إتفاق أفراد العينة علي رفع مستوى أداء المعلم للمحافظة علي الأداء الإيجابي الفعال وخصوصا في مجال القيادة، لأن احتياجات النظام التعليمي لمعلم ذو مواصفات خاصة تبرر وجود خطط طموحة لتهيئة المعلمين أثناء الخدمة، وكذلك بسبب المتغيرات الحاصلة داخل النظام التربوي ومتطلبات استمراريته وفاعليته وتطوره، كما أن احتياجات المعلمين أنفسهم تبرر وجود خطط تدريبية مرنة تسمح للمتعلم تلبية هذه الاحتياجات.

وقد جاءت العبارة (١٠) في الترتيب الخامس حيث بلغ الوزن المرجح لهذه العبارة (٠٢.٧٢) وكانت النسبة التقديرية (٩٠.٧%) وهذا يشير إلي إتفاق أفراد العينة تحسين أداء المعلمين وتطوير قدراتهم المعرفية والأدائية باكتساب المهارات المتطورة، وهو ما يتفق مع دراسة: رشيدة السيد أحمد الطاهر، والتي أكدت علي تحسين أداء المعلمين وتطوير قدراتهم المعرفية والأدائية باكتساب المهارات المتطورة باستخدام المستحدثات التكنولوجية، لأن عملية إعداد المعلمين لمهنة التدريس تحتاج الي عناية خاصة من القائمين علي العملية التعليمية؛ لان المعلم هو المحرك للعملية التعليمية، ويتوقف نجاح عملية التعليم والتعلم علي القائم بهذه العملية، نظراً لدوره الأساسي فهو العنصر البشري الذي لا يمكن الاستغناء عنه، لأنه قائد الموقف التعليمي والمسئول عن إدارته وتوجيهه ذلك لأن الضرر الذي يصيب المجتمع من عدم تنمية إعداد مدرسين لا يقل عن الضرر الناجم من عدم وجود مدارس، ولهذا أصبح التخطيط لإعداد المعلم من أهم الاتجاهات التي يهتم بها عند إعادة النظر في أي بناء تعليمي.

وقد جاءت العبارة (٣) في الترتيب السادس حيث بلغ الوزن المرجح لهذه العبارة (٠٢.٣٦) وكانت النسبة التقديرية (٧٨.٧%) وهذا يشير إلي إتفاق أفراد العينة ترسيخ مبدأ التعلم الذاتي والمستمر لدي المعلمين لضمان ديمومة التطوير والنماء التربوي، كما أن التدريب في أثناء الخدمة يعتبر أحد جناحي تربية المعلم، لأن تربية المعلم هي عملية ذات وجهين أحدهما تتعلق بالإعداد قبل دخول المهنة، والآخر يتعلق بالتدريب في أثناء الخدمة، ومعنى ذلك أن الوجهين متكاملان، وأن الإعداد هو مجرد بدء الطريق للنمو المهني، ولقد أصبح التدريب أهم الأمور التي ينبغي أن تركز عليها الجهات المسؤولة عن التعليم، وباعتباره جزءاً أساسياً من عملية متكاملة الهدف، التي يتمثل في تنمية المعلم مهنيًا

وعلمياً وتقنياً، وإكسابه مهارات جديدة، حتى يتمكن من السيطرة على المواقف العديدة التي يواجهها في أثناء عمله، ومن هنا تبرز أهمية التدريب في أثناء الخدمة بالنسبة للعاملين في التعليم باعتباره السبيل للنمو المهني، وللحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والاجتماعية، وكل ما من شأنه رفع مستوي أدائهم مما يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم .

وقد جاءت العبارة (٥) في الترتيب السابع حيث بلغ الوزن المرجح لهذه العبارة (٠٢.٢٧) وكانت النسبة التقديرية (٧٥.٧%) وهذا يشير إلى إتفاق أفراد العينة علي انه يعتمد تقويم كفايات المعلم على تقويم أدائه لها كمييار لإتقانه للكفاية مع الأخذ بعين الاعتبار المعرفة النظرية لديه، ونظراً لصعوبة إعداد المعلم الصالح لكل زمان ومكان- في ظل ثورة التكنولوجيا والمعلومات- أصبح التخطيط التربوي أكثر ضرورة من أجل توفير الخدمة التربوية اللازمة للمعلم، والتي تتضمن تزويد المعلم بمواد التجدد في مجالات العملية التربوية، وبالمستجدات في أساليب وتقنيات التعليم والتعلم، وتدريبه عليها وإجراء البحوث التعاونية، واستيعاب كل ما هو جديد في النمو المهني من تطورات تربوية وعلمية...وبالتالي رفع أداء المعلمين وإنتاجيتهم من خلال تطوير كفاءاتهم التعليمية بجانبها المعرفي والسلوكي "الأدائي".

وقد جاءت العبارة (١٤) في الترتيب السابع حيث بلغ الوزن المرجح لهذه العبارة (٠٢.٢٧) وكانت النسبة التقديرية (٧٥.٧%) وهذا يشير إلى إتفاق أفراد العينة علي انه يمكن أن تساعد المعلم علي تغيير اتجاهاته واكتساب اتجاهات ايجابية نحو مهنة التدريس وكفاءته، وهو ما يتفق مع دراسة: مصطفى مصطفى الهيبه، والتي أكدت علي أن التطور المهني يساعد المعلم علي تغيير اتجاهاته واكتساب اتجاهات ايجابية نحو مهنة التدريس وكفاءته؛ حيث أن التدريب هو المحور الذي تدور حوله عملية التنمية في المجتمع، فهو أداة التنمية ووسيلتها، وهو المحك الأساس لشتى جوانبها، وهو الأداة المثلي لتحقيق الكفاءة الأفضل في التعليم، ويشكل التدريب ضرورة لازمة خاصة في عصر تتطور فيه المعارف والمعلومات والتقنيات تطوراً سريعاً، لذا فقد وضعت التغيرات السريعة الإنسان أمام مهمات وحاجات جديدة لا بد من الوفاء بها لمجاراة سرعة التغير العملي والتقني، بحيث يستطيع أن يجابه حاجات المجتمع المتزايدة، فالتدريب عملية إنسانية تمكن الفرد من عمله الجديد، في حالة انتقال هذا الفرد من عمل إلى آخر، وحصول الفرد على الشهادة لم يعد هدفاً نهائياً، فربما لا يتلاءم المؤهل العملي مع طبيعة وحاجات العمل، ولأن عصرنا الحاضر يحف بالتطورات والاكتشاف المستمر، فهناك مشكلات عديدة تعترض العمل التعليمي، مما تستدعي ضرورة تدريب الهيئات التعليمية لكي يتسنى للمتدرب أن يكون مديراً أو معلماً أو مشرفاً ويواكب التطورات المختلفة، ويكتسب المعارف والخبرات الجديدة ويسهم في بنائها وتطويرها .

خلاصة نتائج الدراسة الميدانية وتتمثل في :

تنمية المعلم لمسايرة الاتجاهات التربوية الحديثة:

أولاً: جوانب القوة

التنمية المهنية تعمل علي رفع الكفاءة الإبداعية للمعلم واكتسابه الخبرات الثقافية .
تنمية المعلم تربوياً تمكينه من التفاعل المبدع مع متطلبات تخصصه ومستجدات عصر التقنية.
التنمية المهنية تعمل علي تجويد العملية التعليمية من خلال تنمية مهارات المعلم التكنولوجية .
التنمية المهنية تعمل علي تزويد المعلم بالمهارات والمستحدثات والمستجدات العلمية والتقنية التي تجعله أكثر قدرة علي مواكبة هذه التغيرات.
التنمية المهنية تعمل علي اكتساب المعلم مهارات تدريسية متطورة ومستحدثة تتطلبها كفاءة العملية التعليمية.
التنمية المهنية تعمل علي تحسين أداء المعلمين وتطوير قدراتهم المعرفية والأدائية باكتساب المهارات المتطورة.

نقاط الضعف :

محدودية التعلم الذاتي والمستمر لدي المعلمين.
ضعف كفايات المعلم الخاصة بنقويم الذات والأداء .
محدودية الاتجاهات الإيجابية نحو مهنة التدريس.
التصور المقترح :

الأهداف التي يسعى التصور إلى تحقيقها والحد من المشكلات التي تعوق التنمية المهنية للمعلم منها :

زيادة التعاون بين المسؤولين والقائمين بالعملية التدريسية للحد من المشكلات التي تؤثر علي جوانب تنمية المعلم وتدريبه .

التواصل بين وزارة التربية والتعليم ووسائل الإعلام المختلفة لنشر الوعي التكنولوجي بين المعلمين باعتبارها الخطي الحديث لتوفير تدريب وتنمية مهنية مستدامة للمعلم يسهل الحصول عليها بيسر .
زيادة الكفاءة النوعية للمعلم، وتحسين العائد منه (مخرجاته)، عن طريق رفع مستوى وكفاءة مهاراته ومهارات طلابه .

تخفيف العبء عن كاهل الدولة بإشراك مختلف فئات المجتمع في صنع واتخاذ القرار وفي تمويل مؤسسات تدريب المعلم وتنميته مهنيا بما يعود بالنفع علي أبنائهم.

تدبير الموارد اللازمة لمواجهة مشكلات تمويل وقصور الامكانيات المالية والتكنولوجية لدعم عملية تدريب المعلم وتنميته مهنيا.

تدريب الكوادر البشرية القادرة علي قيادة النظام بكفاءة واقتدار والاستعانة بهم في تقدير احتياجاتهم التدريبية .

التصور المقترح لتنمية المعلم مهنيًا لمسايرة الاتجاهات التربوية الحديثة.

التعرف على الاتجاهات العالمية المعاصرة والتوجهات المستقبلية في مجال استخدام التكنولوجيا وما يترتب عليها من تدريب وتنمية إلكترونية.

خلق بيئة تدريبية تفاعلية من خلال تقنيات إلكترونية جديدة ومتنوعة في مصادرها وأشكالها تمكن المعلم من الحصول على المعلومات والخبرات الذاتية بما يحقق التنمية المهنية المستدامة له. دعم عملية التفاعل بين المدرب والمتدرب من خلال تبادل الخبرات التربوية والآراء والمناقشات والحوارات الهادفة لتبادل الآراء بالاستعانة بقنوات الاتصال المختلفة بما يحقق الكفايات اللازمة لتنمية المعلم.

إكساب المعلمين المهارات والكفايات اللازمة لاستخدام تقنيات الاتصالات والمعلومات. تطوير دور المعلم تكنولوجيا واستخدامه للتكنولوجيا في العملية التعليمية حتى يتواءم مع التطورات العلمية والتقنية الحديثة والمستمرة.

التوسع في دائرة اتصالات المعلمين من خلال شبكات الاتصالات العالمية والمحلية وعدم الاقتصار على المصادر الورقية والتقليدية كمصدر للمعرفة، مع ربط الموقع التدريبي بمواقع تدريبية وتعليمية أخرى .

إنشاء شبكات تدريبية وتعليمية لتنظيم وإدارة عمل مؤسسات تدريب وتنمية المعلم في مجال مهنته عبر ما يستحدث من تكنولوجيا متطورة.

تقديم التدريب الإلكتروني بالوسائل التي تتناسب مع التخصصات المختلفة لفئات المعلمين مع مراعاة البعدين الزمني والمكاني ومادة التدريب المقدمة .

والله ولي التوفيق،،

المراجع

- أولاً : المراجع العربية:
- إبراهيم عصمت مطاوع : التنمية البشرية بالتعليم والتعلم في الوطن العربي ، القاهرة، دار الفكر العربي، ٢٠٠٢م.
- احمد ربيع عبد الحميد: " التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة "، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد ٨٨ ، ٢٠٠٩م.
- أحمد سيد مصطفى: "المدير وتحديات العولمة، أدوار جديدة لعالم جديد" ، القاهرة مكتبة الأنجلو المصرية، ٢٠٠١م.
- أسامة حسين باهى : البحث التربوى كيفية إعداد وكتابة تقريره العلمى، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية، ٢٠٠٣م.
- إسماعيل سراج الدين وآخران، إصلاح التعليم في مصر، المنتدى العربي للإصلاح، مكتبة الإسكندرية، ٢٠٠٦م.
- اشرف شهاب : "الهند والصين تسنفيان من الاحتواء الرقمي"، ديوان العرب ، مجله أدبيه فكريه ثقافيه اجتماعيه، ٢٠٠٦ م .
- السيد علي إسماعيل: تطبيق التعليم الإلكتروني بالمدارس الثانوية الصناعية بمحافظة بورسعيد مدخل لتحقيق جودة التعليم، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة بورسعيد، ٢٠١٧م.
- أشرف عرنديس : فاعلية الدورة التدريبية للتنمية المهنية للعاملين بالإدارة المدرسية لمرحلة التعليم الابتدائي والإعدادي بمحافظة الغربية، مجلة كلية التربية ببنها، المجلد العاشر، العدد الثالث والأربعين، ٢٠٠٠م.
- امجد يعن الغامدي: واقع التعليم الالكتروني في المملكة العربية السعودية، جامعة الملك سعود، كلية التربية، ٢٠٠٧م.
- أميرة عاطف الصباحي : تطوير منظومة الأكاديمية المهنية للمعلم في ضوء فلسفة التعليم من بعد، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية ببورسعيد ٢٠١٣م.
- أمين عبدالعزيز حسن : إدارة الأعمال وتحديات القرن الحادى والعشرين، القاهرة، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع ، ٢٠٠١م.
- أيمن ياسين: قضايا تربوية معاصرة، القاهرة ، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع ، ٢٠١١م.
- باولو فرييري : " المعلمون بناء ثقافة: رسائل إلى الذين يتجاسرون على اتخاذ التدريس مهنة" ، ترجمة حامد عمار وآخرون، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية، ٢٠٠٤م.
- برنارد فافر : " المدارس الابتدائية في جنيف"، مجلة مستقبلات، العدد ٤ ، المجلد ٣١، بمر كز مطبوعات اليونسكو، القاهرة، ديسمبر ٢٠٠١م.

- بيومي محمد ضحاوي، سلامة عبد العظيم حسين : التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم، القاهرة ، دار الفكر العربي، ٢٠٠٩م.
- بيومي محمد ضحاوي، نظم التعليم والاتجاهات العالمية المعاصرة، القاهرة ، دار الفكر العربي، ٢٠١٢م.
- ج.م.ع : القانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧م، بتعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر برقم (١٣٩) لسنة ١٩٨١م، القاهرة : الجريدة الرسمية، العدد (٢٥) ٢٠٠٧م.
- جمال الشرقاوي : مستوى التنور في مستحدثات تكنولوجيا التعليم لدى كلا من طلاب كلية التربية شعبة صناعية ومعلمي التعليم الثانوي الصناعي، مجلة الدراسات في المناهج وطرق التدريس، العدد ٩١، ديسمبر ٢٠٠٣م.
- جمال على الدهشان : " مشكلات ومعوقات تحقيق الجودة في كلية التربية جامعة المنوفية" ورقة عمل مقدمة إلى الندوة العلمية الثانية لقسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية بكلية التربية - جامعة طنطا ، بعنوان "تماذج عربية وعالمية في ضمان الجودة والاعتماد في التعليم الجامعي" مارس ٢٠٠٩م.
- جمال محمد السيسي : " بعض ادوار معلمي التعليم الثانوي العام في ضوء تحديات العولمة "، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، العدد ٦٣، ابريل ٢٠٠٩م.
- الجمعية العربية لتكنولوجيا التربية : المؤتمر الدولي للتدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية، بكلية التربية بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، في الفترة من ١٢-١٣ أغسطس ٢٠٠٩م.
- جيروم بندي : " اي تربية للقرن الواحد والعشرين " ، مجلة مستقبلات، ترجمة محمد سلام، القاهرة، مركز مطبوعات اليونسكو، المجلد ٣٢، العدد ٤، ديسمبر ٢٠٠٢م.
- حامد عمار: الإصلاح المجتمعي اضاءات ثقافية واقتصاديات تربية، القاهرة، الدار العربية للكتاب، ٢٠٠٦م.
- حسام محمد مازن: تكنولوجيا المعلومات ووسائطها الإلكترونية، القاهرة دار الفكر المعاصر، ٢٠٠٦م.
- : تكنولوجيا مصادر التعلم (المحلية -العالمية)، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، ٢٠٠٩م.
- حسن الساعاتي : تصميم البحوث الإجتماعية مناهجها وطرائقها وكتابتها، القاهرة، مكتبة سعيد رأفت، ١٩٩٢م.
- حسن عماد مكاي، ليلي حسين السيد : الاتصال ونظرياته المعاصرة، ط ٢، القاهرة ، الدار المصرية اللبنانية، ٢٠١٠م.
- حسين طه وخالد عمران : أساليب التعلم (الذاتي، الإلكتروني، التعاوني) رؤى تربوية معاصرة، القاهرة، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٨م.

- مريم سعد الزهراني: واقع استخدام المستحدثات التكنولوجية في مختبرات العلوم بالمرحلة الثانوية من وجهة نظر مشرفات ومعلمات العلوم بمكة المكرمة، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، ٢٠١٠م.
- عزة ياقوت ياقوت العزب : "تطوير التنمية المهنية لمعلم الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة"، رسالة دكتوراه، كلية البنات، جامعة عين شمس، ٢٠٠٤م .
- رشيدة السيد أحمد الطاهر: التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، ٢٠١٠م.
- : "تدريب المعلمين بالخارج - دراسة في التخطيط للتنمية المهنية"، رسالة ماجستير، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٣م.
- كوثر محمد عبدالله : " التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة في مصر الواقع والمأمول " ، مجلة المستقبل التربوية العربية، العدد ١٩ ، ٢٠٠٨م .
- مصطفى مصطفى الهيبة : تدريب المعلمين عن طريق التعليم المفتوح، بحث منشور ، المغرب، ٢٠٠٨م.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 1) Abdul Granny , Nisreen: "contemporary initial Teacher training Reforms in Egypt : Comparative and Historical perspective Thesis in Egypt submitted to universities .2003.
- 2) Alebiosu, Kehinde. Teaching Practical Chemistry to Nigerian Senior Secondary School Students Through the Use of Cooperative Learning. Instructional Models. 21 (3): 2001,
- 3) Allison H.Littlejohn,"Improving Continuing Professional Development in the Use of ICT",Journal of Computer Assisted Learning, Vol.18, 2002.
- 4) Anthony, G.,(2001), Distance learning Making Connection Across Virtual Space and Time , New Jersey: Merrill Prentice Hall.
- 5) Aubrey H. Wang et al. , (2011) : "preparing Teachers around the world " , policy information Report. Op.cit..
- 6) Austin Sandra Lynn: Professional development for teachers and excellence to ensure the success of the educational process, Columbia University, USA, 2006.
- 7) Available at <http://www.ferunhagen.de>,last visit27/2/2011.
- 8) Available at: [www-badnia.net/vb/showthread.php? t23976](http://www-badnia.net/vb/showthread.php?t23976).last visit 29/11/2015.
- 9) Baary ,B.and other 2004 .
- 10) Bach, Stephen & sisson, keith (2002): personnel management. Acomprehensive guide to theory and practice, 3rd ed., Blackwell business, oxford,.

- 11) Barjis, J.(2003),An Overview Of Virtual University Studies, Issues ,Concepts, Trends and Cases in Learning and Teaching, U.S.A.: Information Resources Management Association (IRM) Press, .
- 12) Beetham & Baily 92002): academic & educational development, kogan page, London,.
- 13) Brandl Klaus . K: “Foreign Language TAS , Perceptions of Training Component : Do We Know How They Like to be Trained ? “, The Modern Language Journal , Vol. 84, NO. 3,Fall2000 .