

مستخلص البحث باللغة العربية:

هدف البحث الحالي إلى تقديم آليات لتطوير برامج التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الفني باعتبار أن المعلم الركيزة الأساسية في مدارس التعليم الفني بمصر، من خلال التعرف على فلسفة التنمية المهنية المستدامة، ولتحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث توصل البحث إلى عدة متطلبات من أهمها:

- ١- ضرورة اضافة صفة الاستدامة على برامج التنمية المهنية الموجهة لمعلمي التعليم الفني، والتي اقتضها المتغيرات المتسارعة في المجال المعرفي والتقني في العملية التربوية والتعليمية.
- ٢- وضع خطة التنمية المهنية بشكل واقعي بناء على تحديد احتياجات معلمي التعليم الفني والمتوافقة مع متطلبات سوق العمل.
- ٣- الاهتمام بتوفير التقنيات التكنولوجية الحديثة أثناء تنفيذ البرامج التدريبية.
- ٤- اختيار كوادر تدريبية طبقا لمعايير حاکمة وتمتلك القناعة اللازمة لفلسفة وأهمية التعليم الفني.
- ٥- الاهتمام بالجانب التطبيقي وتفعيله أثناء تنفيذ البرامج التدريبية، مع أثر التدريب واعداد التقارير وتحليل النتائج للاستفادة بها في التغذية الراجعة واعداد الخطط المستقبلية.
- ٦- تبني القائمين علي التنمية المهنية للاتجاهات المعاصرة للتنمية المهنية المستدامة والتي تركز على توفير بيئة تعليمية ومحبة ومفتوحة، ومناسبة للتعلم ، وتحث المعلمين على التغيير والمشاركة والتعاون ، والعمل بروح الفريق، وتنمي ثقافة الحوار الهادف من خلال خلق ثقافة مدرسية قوية وإيجابية تقوم على قيمة الزمالة المهنية كأساس لتحقيق أهداف العملية التعليمية

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية المستدامة، معلمي التعليم الفني.

مستخلص البحث باللغة الانجليزية:

Abstract

The aim of the current research is to provide mechanisms for developing sustainable professional development programs for technical education teachers, considering that the teacher is the main pillar in technical education schools in Egypt, by identifying the philosophy of sustainable professional development. To achieve this, the researcher used the descriptive analytical approach, where the research reached several requirements, the most important of which are :

- 1- The need to give sustainability to professional development programs directed to technical education teachers, which is necessitated by the rapid changes in the cognitive and technical field in the educational process.
- 2- Develop a realistic professional development plan based on identifying the needs of technical education teachers and compatible with the requirements of the labor market.
- 3- Paying attention to providing modern technological techniques during the implementation of training programs.
- 4- Selecting training cadres according to governing standards and possessing the necessary conviction of the philosophy and importance of technical education.
- 5- Paying attention to the applied aspect and activating it during the implementation of training programs, with the impact of training, preparing reports, and analyzing the results to benefit from them in feedback and preparing future plans.
- 6- Those responsible for professional development adopt contemporary trends in sustainable professional development that focus on providing an educational, friendly and open environment suitable for learning, and encourage teachers to change, participate and cooperate, work in a team spirit, and develop a culture of purposeful dialogue by creating a strong and positive school culture based on the value of fellowship. Professionalism as a basis for achieving the goals of the educational process

Keywords: sustainable professional development, technical education teachers.

مقدمة البحث:

في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٥ اعتمدت الدول الأعضاء في الأمم المتحدة رسمياً في نيويورك، خلال مؤتمرها المعني بالتنمية المستدامة، خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وتشتمل هذه الخطة على ١٧ هدفاً منها هدف عالمي جديد في مجال التعليم (الهدف ٤ من أهداف التنمية المستدامة)، هو "ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع"، يقترن بسبع غايات وثلاث وسائل للتنفيذ، وقد أتى تحديد هذا الهدف نتيجة لعملية تشاورية مكثفة أجرتها الدول الأعضاء، لكن بمشاركة واسعة من المجتمع المدني والمعلمين والنقابات والوكالات الثنائية والمنظمات الإقليمية والمنظمات الدولية والقطاع الخاص ومعاهد البحوث ومؤسساته (أهداف التنمية المستدامة، ٢٠١٥، الانترنت).

ويشكل المعلمون أهم العناصر المؤثرة في إدارة المؤسسات والتعامل مع التحديات والصعوبات التي تواجهها في العصر الراهن من أجل الوصول بها لتحقيق أهدافها بفاعلية وكفاءة، ولا شك أن الفكر الإداري والممارسات العملية كشفت أن نجاح المؤسسات أو فشلها مرهون بدرجة تمتع المعلمين بالمهارات الإدارية اللازمة والمناسبة لطبيعة الأدوار التي يقومون بها في مختلف مواقعهم ومستوياتهم الوظيفية(عادل علي، ٢٠١٤، ٥٥).

ويعد المعلم المؤهل أكاديمياً والمنترب مهنيًا من أهم العناصر الأساسية للعملية التعليمية، فهو القادر على تحقيق الأهداف المنشودة من النظام التعليمي، ولذلك اتجهت دول العالم المختلفة إلى الاهتمام بإعداد المعلم للمستقبل وتدريبه على القيام بعملية التعلم الذاتي مدى الحياة لمواكبة كل مستحدث وجديد في سوق العمل(مصطفى فرج، ٢٠٢١، ١٩٤).

وأصبح التدريب أثناء الخدمة ضرورة ملحة نظرًا للتطور السريع في مختلف المجالات والمهن مما جعل الفرد أمام مسؤوليات جديدة، ومهام كثيرة، وأعباء متنوعة لا بد من الوفاء بها حتى يكون عضوًا صالحًا منتجًا في مجتمعه يؤدي مهامه الوظيفية بفاعلية ولاسيما في مجال التعليم(ابتسام، عبدالمجيد، ٢٠١٩، ١٣).

وانطلاقاً من دور المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية في تطوير التعليم والارتقاء به وتحسينه، والمساهمة في تطوير أداء المعلمين قامت شعبة بحوث التعليم الفني بإجراء بحث يهدف إلى تقويم البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الفني على ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة للاستفادة به في تقويم البرامج

التدريبية لمعلمي التعليم الفني (زراعي، صناعي، تجاري) من أجل تطويرها لتحقيق النتائج المرجوة منها في تحسين أداء المعلم على بعض المهارات القيادية واكتسابها عن جدارة، ويعد التدريب أثناء الخدمة أحد المكونات الأساسية للتنمية المهنية المستمرة لمعلمي التعليم الثانوي الفني وهو الركيزة الأساسية لضمان استمرارية تحسين أدائهم في المجالات التخصصية والمهنية والثقافية بشرط أن يكون منتظماً ومتتابعاً ويقدم معلومات حديثة تساعد المعلمين على التدريس الفعال داخل الفصول الدراسية (يسري دنيور، ٢٠١٤، ١٢١).

ويرى الباحث أن التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الفني يمثل خطوة مهمة نحو تطوير قدرات المعلمين وتحسين جودة التعليم الفني، حيث تعتبر التنمية المهنية المستدامة مفهوماً يركز على تطوير المعلمين وتعزيز قدراتهم على مدار حياتهم المهنية ويمكن أن تشمل هذه التنمية تعلم مفاهيم القيادة، وتطوير مهارات التواصل والتفاوض، وتحليل البيانات، واتخاذ القرارات الاستراتيجية، وتنظيم الفرق العاملة، وتنمية رؤية واضحة للتعليم الفني، وبالاستثمار في تدريب معلمي التعليم الفني وعمل تنمية مهنية مستدامة، يمكن تعزيز تأثيرهم على الطلاب وتحسين جودة التعليم في هذا المجال. ولذلك يجب أن يتم توفير الدعم المستمر للمعلمين وتشجيعهم على المشاركة في فرص التعلم المستمر، وذلك لضمان تعزيز تطويرهم المهني وتحقيق التحول والتحسين في التعليم الفني

مشكلة البحث وأسئلته:

من خلال عمل الباحث كمدير لمدرسة تعليم فني فقد ظهر واضحاً من تحيل لجان المتابعات وتقارير التوجيه الفني على مدار العام الدراسي وجود قصور في أداء المعلمين نظراً لقله الالمام بما هو جديد في مجال العمليات التربوية والادارية.

وفقاً لنتائج العديد من الدراسات (أسامة السيد، ٢٠١٦، ٩٠)، (ليث القهوي، ٢٠١٨، ٦٠)، (بدرية الجهيني، اريج السيسي، ٢٠٢٠، ١٠٧-٩٥) التي أكدت وجود قصور في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين

وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في وجود قصور في وضع برامج التنمية المهنية المستدامة

المقدمة لمعلمي التعليم الفني وعليه تم صياغة مشكلة البحث الحالي في التساؤلات الآتية:

- ١ - ما الاسس الفكرية والفلسفية للتنمية المهنية المستدامة ؟
- ٢ - ما متطلبات التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الفني بمصر؟

أهداف البحث:

الهدف الرئيس للبحث يكمن في معرفة متطلبات التنمية المهنية للمعلمين، ومن أجل تحقيق هذا الهدف، فلا بد من التعرف على الأسس النظرية للتنمية المهنية في الأدبيات، وكذلك التعرف على احتياجات المعلمين من التنمية المهنية.

أهمية البحث:

تمثلت أهمية البحث الحالي في:

١ - الأهمية النظرية:

أ- تتمثل الأهمية النظرية للبحث الحال فيما سوف يقدمه من بيانات ومعلومات عن متغيرات البحث

(التنمية المهنية المستدامة ، معلم التعليم الفني)

ب- يستمد البحث أهميته من أهمية موضوعه؛ حيث إن التنمية المهنية المستدامة على رأس أولويات الدول المتقدمة والنامية وكذلك كونها من الموضوعات التي أصبحت ضرورة ملحة في جميع القطاعات.

ت- يأتي مواكبا مع التوجهات العالمية في بناء الهيكل الإداري للمؤسسات التعليمية وإعداد صف ثاني من القيادات تكون مساهمة للتطور الهائل في مجال العمليات والانماط الإدارية

٢ - الأهمية التطبيقية:

أ- قد يسهم الاعتماد على نتائج البحث في وضع تصور مقترح لمتطلبات التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الفني

ب- قد تفيد القائمين على العملية التعليمية في تطوير أدائهم الإداري بما يحقق أهداف الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي بمصر ٢٠١٤-٢٠٣٠.

ج- قد تسهم في مساعدة راسمي السياسات التعليمية في تطوير أداء معلمي التعليم عن طريق البرامج التدريبية الخاصة اللازمة لتنميته مهنيًا .

منهج البحث

اعتمد البحث الحالي المنهج الوصفي لرصد وتحليل الاسس الفكرية والفلسفية للتنمية المهنية المستدامة والخروج من كل ذلك بمجموعة من المقترحات يمكن تطبيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الفني بمصر.

حدود البحث

الحد الموضوعي: اقتصرت الدراسة على بيان أهم متطلبات تطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الفني بمصر

مصطلحات البحث

١- التنمية المهنية المستدامة Sustainable Professional Development:

تعرف بأنها: عملية مستمرة مخطط لها بصورة منظمة، قابلة للتنفيذ من أجل الارتقاء بمستوى أداء الفرد، من خلال إكسابه المهارات اللازمة، وتزويده بالمعلومات وتنمية الاتجاهات الايجابية لديه، لتحسين مستوى التعلم، والتعليم استجابة للمتغيرات وحاجات المجتمع(عبدالسلام مرجي، ٢٠١٦، ١٢٦).
ويعرف البحث التنمية المهنية المستدامة بأنها: هي عملية مستمرة على مدى سنوات الخدمة، وتقوم على فكرة التعلم مدى الحياة وتساعد معلم التعليم الفني على اكتساب المعارف والمهارات التي تتغير بتغير ملامح ومتطلبات سوق العمل.

الدراسات السابقة

١- دراسة محمد السيد محمد (٢٠١٥): بعنوان "معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي وسبل التغلب عليها".

وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن المعوقات التي تواجه معلمي التعليم الثانوي الصناعي والتي تحول دون تنميتهم مهنياً، لما ينتج عن هذه المعوقات من تدني من مستوى أداء المعلمين، مما يدعو إلى مساهمة البحوث العلمية في الكشف عن هذه المعوقات وتحديدها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى أن فرص التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي محدودة وتقتصر غالباً على

بعض البرامج التدريبية دون الأساليب الأخرى للتنمية المهنية بالإضافة إلى ما تواجهه هذه البرامج من معوقات.

٢- دراسة فاطمة فهمي عبدالحميد علوان (٢٠١٦) بعنوان "دراسة عن التنمية المهنية للمعلمين

كأحد مداخل الإصلاح المتمركز على المدرسة في اليابان وإمكانية الإفادة منها في مصر".

وهدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لبرامج التنمية المهنية للمعلمين المتمركزة على المدرسة في مصر في ضوء خبرة اليابان، حيث تم تحديد طبيعة المشكلة وأهدافها، مع استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى أن برامج التنمية المهنية للمعلمين المتمركزة على المدرسة في مصر نمطية وشكلية، ومن ثم لا تحقق أهدافها في تحسين أداء المعلم، ورفع كفاءته الوظيفية، وينظر المربون اليابانيون إلى المدرسة على أنها حلقة من أهم حلقات التنمية المهنية للمعلمين، وخاصة للمعلمين المبتدئين والجدد، حيث يتوفر جميع عناصر برنامج التنمية المهنية من الفصول الدراسية والتلاميذ والمدرسين، وجميع المواقف والأساليب اللازمة لإنجاح تدريبه. وتقدم اليابان نموذجا جديدا لتحسين كفاءة المعلمين يتكون من أربعة محاور متشابكة العلاقة للتنمية المهنية للمعلمين، ويكون فيها للمعلمين مهام مشتركة لصنع عملية التعليم والتعلم الأكثر فاعلية والمشاركة في القيادة لأنشطة المدرسة.

٣- دراسة هيثم محمد أحمد قشطة (٢٠١٩) : بعنوان "التدريب الإبداعي ودوره في تحقيق التنمية

المهنية المستدامة للمعلمين".

وقد هدفت هذه الدراسة إلى دراسة الآليات والإجراءات التي يمكن أن تتبعها للتغلب على التحديات التي تواجه التدريب المقدم للمعلمين للوصول إلى تنمية مهنية مستدامة. وقد أسفرت نتائجها أن هناك فرق بين التدريب والتنمية المهنية للمعلمين، توجد مجموعة من التحديات التي تواجه التدريب في تحقيق دوره في التنمية المهنية المستدامة، للتدريب الإبداعي دور هام في تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

٤- دراسة سماح أحمد محمد جاهين (٢٠١٩) بعنوان "تنمية ثقافة التمهن لضمان التنمية المهنية المستدامة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على تنمية ثقافة التمهن لضمان التنمية المهنية المستدامة، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى ان التحولات والتحديات المعاصرة فرضت على المعلمين أن يواصلوا عملية تطوير أنفسهم وذلك من خلال (القراءات الحرة، التدريب أثناء الخدمة، الحلقات البحثية واجتماعية هيئة التدريس، الدراسات التكميلية التجديدية، المؤتمرات والندوات، التعليم بالمراسلة، وسائل الاتصال الجماهيرية). كما أشار للمبادئ والأسس التي تقوم عليها سياسة تدريب المعلم. واستعراض الجوانب الجديدة لدور المعلم في ظل التعلم الإلكتروني وهي جانب تنسيق المعرفة وتطويرها، تنمية مهارات التفكير، توفير بيئة صفية معززة للتعلم، توظيف تقنية المعلومات في التعليم، تفريد التعليم، المعلم الباحث، ربط المدرسة بالمجتمع، المحافظة على الثقافة مع الانتقال بالمعرفة العالمية، العناية في أساليب التقويم، النشاط غير الصفوي، ترسيخ حب الوطن والانتماء إليه لدي الطلاب.

٥- دراسة شريف حسين حسني علي (٢٠١٩): بعنوان "سيكولوجية إعداد المعلم القائد كأحد أهم محاور دفع عجلة التنمية في مصر".

هدفت الدراسة إلى تأهيل كوادر من أعضاء هيئة التدريس سيكولوجيا ليصبحوا قادة في المستقبل في كافة المجالات، والتأكيد على أهمية إعادة التأهيل السيكولوجي السليم لعضو هيئة التدريس واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى وضع عدة أهداف لانتقاء افضل المتقدمين وأكثرهم استعدادا للممارسة العمليات القيادية، وتنويع وسائل الكشف عن السمات الشخصية للمتقدمين وقدراتهم ومهاراتهم، وتوفير قدر ملائم من الشمول والموضوعية لوسائل الاختيار وآليات القبول.

٦- دراسة (Joong et al., 2019) بعنوان "دور المعلم القائد في إصلاح المنظومة التعليمية بدولة الفلبين".

هدفت الدراسة إلى استقصاء مدى قيام معلمي المدارس الثانوية بتنفيذ الإصلاحات التعليمية في الفلبين، وتم استخدام المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانات التي طبقت على المعلمين والطلاب في ٢٠ مدرسة، وخلصت الدراسة إلى أن معظم المعلمين قادرين على اعتماد معظم

الإصلاحات, على الرغم من أن عرض الدروس بصورة تقليدية لا تزال مهيمنة, إلا أن عدد كاف من الدروس التي تعرض تعتمد على أسلوب التركيز على الطلاب, كما أظهرت النتائج استخدام الاختبارات والامتحانات والواجبات كأداة للتقييم, وأوصت الدراسة بضرورة زيادة الاهتمام بإدارة الصف, وتخصيص المزيد من الموارد للتطوير المهني

٧-دراسة (Fatih.M,(2020) بعنوان "دعم مديري المدرسة في التطوير المهني للمعلم".

هدفت الدراسة إلى معرفة دور مديري المدارس في تنفيذ برامج التنمية المهنية للمعلمين, والعوامل التي تؤثر على برامج التنمية المهنية, واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي, وتوصلت الدراسة إلى أن المعلمين الذين لديهم معارف وخبرات يؤهلهم ذلك للاستفادة من برامج التنمية المهنية, وأكدت على أن دعم مديري المدارس لبرامج التنمية المهنية يساعد في نجاحها وتحقيق أكبر فائدة منها.

٨-دراسة وائل شبانة أبو اليزيد وآخرون (٢٠٢١) بعنوان "تطوير التنمية المهنية للمعلم في ضوء

متطلبات العصر الرقمي".

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم تصور لتطوير التنمية المهنية للمعلمين في ضوء متطلبات العصر الرقمي, وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي, وطبقت الاستبانة لتقويم واقع التنمية المهنية للمعلمين اعتمادًا على متطلبات العصر الرقمي والتي تم تطبيقها على عينة عشوائية بلغت (٤٠٠) معلم من الذين تلقوا تدريبات التنمية المهنية للعام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠١٩ وقد توصلت إلى انخفاض قدرات المعلمين الرقمية سواء في إدارة بيئات التعلم الرقمية, أو التدريس الرقمي, أو التواصل مع الإدارة المدرسية وأولياء الأمور والطلاب من خلال التقنيات الرقمية, وذلك بسبب انخفاض برامج التنمية المهنية للمعلمين, وتقليدية أماكن وبرامج التنمية المهنية, وأن هذه البرامج لم يتم تحديثها في ضوء المستجدات التربوية الجديدة.

التعقيب على الدراسات السابقة

في ضوء الدراسات العربية والأجنبية التي سبق عرضها يستخلص الباحث بعض الدلالات المهمة التي ترتبط بموضوع الدراسة الحالية منها:

- ١- أكدت جميع الدراسات السابقة على أهمية التنمية المهنية للمعلمين.
- ٢- استخدمت معظم الدراسات السابقة المنهج الوصفي كأنسب منهج لدراسة المشكلة.
- ٣- أشارت نتائج بعض الدراسات إلى جوانب قصور في برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين الحالية تحول دون تلبية الاحتياجات التدريبية المختلفة للمعلم (المعرفية والمهارية والوجدانية) والتي تهدف إلى تحسين أداء المتعلم كمنتج نهائي لها.

أوجه التشابه مع البحث الحالي

يتشابه البحث الحالي مع الدراسات السابقة في كونه يسعى إلى تحديد متطلبات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين لتطوير ادائهم المهني، وتعزيز قدراتهم على القيادة

أوجه الاختلاف مع البحث الحالي

اختلف البحث الحالي عن الدراسات الأخرى في كونه من أولى الدراسات التي تطرقت الى التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الفني.

أوجه الاستفادة

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة عدة أمور منها:

- ١- تحديد المنهج المناسب لتحقيق أهداف الدراسة
- ٢- الاعتماد على الدراسات السابقة في الإطار المفاهيمي للدراسة.
- ٣- الإجراءات المنهجية للبحث

الإطار النظري للبحث

التنمية المهنية المستدامة وتتضح من خلال الآتي:-

١-١ - فلسفة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين

ونظراً للتقدم المعرفي الهائل الذي يتميز به عصرنا الحالي، أصبح من الضروري أن يحافظ المعلم، على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم التقنيات التربوية، ولذا يكون التعليم بالنسبة للمعلم عملية نمو مستمرة ومتواصلة، ونظراً لقصور إعداد المعلم لكل زمان ومكان في ظل ثورة التكنولوجيا والمعلومات أصبح الإنماء المهني أكثر ضرورة من أجل توفير الخدمة التربوية اللازمة

للمعلم، والتي تتضمن تزويده بمواد التجدد في مجالات العملية التربوية، وبالمستجدات في أساليب وتقنيات العمليات الادارية، وتدريبه عليها وإجراء البحوث الإجرائية، واستيعاب كل ما هو جديد في النمو المهني من تطورات تربوية وعلمية، وبالتالي رفع أداء المعلمين وإنتاجيتهم من خلال تطوير كفاياتهم التعليمية والادارية بجانبها المعرفي والأدائي (أسامة السيد، ٢٠١٦، ٨٤).

تشير الأدبيات التربوية إلى وجود مداخل جديدة يبنى عليها النظام التدريبي للمعلمين في ضوء متغيرات العصر بهدف تطوير التنمية المهنية المستدامة المقدمة لهم بحيث تتلاءم مع هذه المتغيرات بصفة مستمرة لأن التدريب أكثر نماذج التنمية فعالية للمشاركة في الأفكار والمعلومات مع عدد كبير من المعلمين، كما أن الفلسفة العامة للدولة تؤثر في فلسفة النظام التعليمي الذي يؤثر بدوره على فلسفة النظام التدريبي والذي ينعكس بدوره على التنمية المهنية المستدامة المقدمة للمعلمين. ومن هذا المنطلق اتجهت الدول في نهاية القرن العشرين إلى إجراء إصلاحات وتعديلات في سياساتها وأنظمتها التعليمية والتدريبية في ضوء الفلسفات المختلفة التي تتبناها كل دولة نتيجة للمتغيرات والتحولت المعاصرة والتي تجعل التدريب التربوي في تحد يعمل على إيجاد قوة عمل منتجة ومرنة لسد احتياجات مجتمع المعلوماتية، الأمر الذي يجعل تنمية المعلمين مهنيًا أثناء الخدمة تتميز بالشمول والتكامل والتجديد، كما تتسم بالعمق والتركيز وتوجهاتها بأهدافها ووسائلها وطرقها إلى تربية المعلم تربية متكاملة تدفع به إلى اجادة المعارف العلمية والتكنولوجية، والإفادة منها في التجديد والتطور (محمد السعيد، ٢٠١٩، ٦٠-٦٢).

ومن ثم فإن التنمية المهنية المستدامة كلمة جامعة شاملة والتنمية المهنية المستدامة في مجال مهني معين، وهي الاداة التي يستخدمها المعلمون لتدعيم مهاراتهم الشخصية في مجال المهنة والتخصص الذي يدرسونه، ويعد الاستمرار والنمو من أهم مميزات المهنة في هذا العصر ولذلك يحرص المجتمع دائماً على التطور والتجديد، فالمعلم الذي لا ينمو في مهنته يصبح عالمة وعبئًا ثقيلًا على المدرسة وذلك من نواحي متعددة فهو دائم التناقض في فعاليته وإنتاجيته وهو مثل سيء لزملائه الذين قد يكونوا نشطين طموحين لولا وجوده معهم وهو يعطي فكرة سيئة عن المعلمين وعن مهنة التدريس لعامة الناس (ابراهيم العوران، ٢٠١٦، ١٢٥-١٥٠).

ويرى الباحث انه يتضح مما سبق ان فلسفة التنمية المهنية المستدامة بمعناها الكامل والمتكامل أنها جزء من فلسفة التعليم المستمر وتؤدي إلى القدرة المتجددة على بناء وتطوير المفاهيم والاتجاهات والنظم

والقدرات والأساليب للإيفاء بالاحتياجات الحالية والمتطلبات المستقبلية لمواجهة مقتضيات عمليات التنمية السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

١-٢- أهمية التنمية المهنية المستدامة للمعلم

يعتبر المعلم الركن الأساسي للتعليم بشكل عام وللنظام التربوي بشكل خاص، لذا فتطوير التعليم قائم على إعداد المعلم وتطويره بشكل مستمر ومستدام وقد يكون التطوير ناتجا عن تحفيز من القائد أو عن رغبة شخصية، ولذلك أدركت الدول ووزارات التعليم الأهمية الكبرى لتطوير وتنمية المعلمين باعتبارهم الأكثر تأثيرا على الطلاب داخل البيئة التعليمية وخارجها، كما أن متطلبات التغيير والتطورات المعرفية والعلمية والتكنولوجية المتسارعة، حتمت على القائد الاهتمام بالمعلم وتحفيزه بتعلم مهارات القرن الـ ٢١ لضمان استمرارية المعلم على هذا المستوى المتجدد من معارفه ومهاراته واتجاهاته ولمواكبة الاتجاهات الحديثة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وطرق واستراتيجيات التعليم وتقنياته(ليث القهيوي، ٢٠١٨، ١٢١).

كما يمكن الإشارة إلى الأهمية القصوى لتوظيف العنصر البشري ورفع قدراته لتحقيق التنمية المستدامة بتنميته مهنيا وتأهيله من خلال توفير ما يجعله راضيا عن عمله مؤديا له بقدراته القصوى. مع أهمية تطوير المعلمين وبقاءهم دائما مواكبين للتغيرات الحاصلة في المجتمع من حولهم، وخلق التفاعل مع التغيرات والتأثير الإيجابي في المتعلمين والذي يؤدي إلى بناء الانسان المتعلم القادر على المشاركة الفاعلة في تحقيق البرامج التنموية والتنمية المستدامة(بدرية الجهيني، اريج السيسي، ٢٠٢٠، ١٠٧-١٢٤).

يجب الارتقاء بالجودة النوعية للمعلم التي تعد عاملا رئيسيا في تحسين عملية التعلم حتى أن الولايات المتحدة الأمريكية اتبعت سياسة ربطت بموجها التنمية المهنية المستدامة المستمرة للمعلمين بمنح وتجديد الترخيص بمزاولة المهنة لهم، وذلك للحصول على معلمين مؤهلين تأهيلا عاليا، كما تم التأكيد على أهمية تحسين قدرات المعلم لابتكار الحلول والتوصل إلى مستقبل أكثر استدامة؛ وحثم على تطوير برامج إعداد المعلم، فالمعلم له الأثر الأكبر على تعلم الطالب. فهو الذي يقوم بتوجيه العملية التعليمية نحو تحقيق أهدافها، وبه يتم نجاح أو فشل العملية التعليمية، فالتعليم الجيد مرتبط ارتباطا وثيقا بالمعلم المميز، ولذلك يجب أن يكون مطلعا على المستجدات في ميدان التربية والتعليم؛ حتى يواكب التطور في

مجال مهنته ويكون قادرا على إفادة العمليات الادارية والتي تنعكس على المؤسسة بأكملها(رقية علي، ٢٠٢١، ١٢٦-١٤٢).

ويري الباحث أن أهمية التنمية المهنية المستدامة تتمثل في كونها تتيح الفرصة للمعلم كي يحسن الممارسة العملية للعمليات الادارية، ويطبق مدركات ومفاهيم جديدة ناتجة عن الابحاث التربوية ويفهم المستجدات في تخصصه، وتتيح الفرصة للمعلم للتدريب على استخدام الوسائل التعليمية الحديثة، وتقدم للمعلم تدريبات عملية تساعده على إتقان الادوار المتوقعة منه.

١-٣- أهداف التنمية المهنية المستدامة:

تسعى التنمية المهنية المستدامة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف أهمها (أسامة السيد، ٢٠١٦، ٧٨):

١- تزويد العامل بالخبرات والمهارات والاتجاهات والقيم داخل المؤسسات ومساعدتهم على اكتساب الفاعلية، وجودة تقويم الأداء.

٢- تطوير في المعارف والاطلاع على كل جديد واستراتيجية الاتصال الفعال وسبل المشاركة بين كل من إدارة المدرسة وأولياء الأمور وأفراد المجتمع المحلي وحلقة الاتصال بين المجتمع والمؤسسة التعليمية.

٣- التعرف على أحدث التطورات العالمية في الأبحاث العلمية.

٤- دراسة الأساليب الحديثة في القيادة، ونتائج البحوث التربوية، وإمكانية الأخذ بها في العمليات الادارية.

٥- تنمية مهارات التعلم الذاتي والتقويم الذاتي والتعلم عن بعد.

٦- التدريب المهني النوعي والدراسات التجديدية لاطلاع على أحدث الأبحاث العلمية.

٧- إعداد المديرين والمعلمين لتولي المناصب الإشرافية والإدارية.

٨- مساعدة المديرين والمعلمين على تقويم أدائهم بشكل مستمر من خلال الكشف على نقاط الضعف والتوصل لنقاط القوة وتقويتها.

٩- تطبيق النظم الحديثة للإصلاح المدرسي، وتطوير الإحساس بالمسئولية عن المدرسة.

١-٤ - مبادئ التنمية المهنية المستدامة:

ويتم عرضها من خلال الآتي (اشرف السريحين، ٢٠١٧، ٦٦):

الواقعية: بمعنى الانطلاق في تخطيط برامج التنمية المهنية الموجودة للمعلمين على أساس من الاستقرار الواعي والتجديد الدقيق لاحتياجاته التدريبية الفعلية.

الاستمرارية: بمعنى استمرار عمليات التدريب لتساير المستجدات التربوية والمكتشفات العلمية والتكنولوجية وتستوعب أهداف خطط التجديدات التربوية

الفرضية: بمعنى توجيهها لتستهدف فجوات الأداء بين الممارسات التعليمية الراهنة للمعلمين، وتلك التي تتطلبها التجديدات التربوية أو التي تفرضها التطورات التكنولوجية المتلاحقة، وما تمليه من تغيرات في أهداف التعليم، وما يصاحبها من تبديلات في شروط التعلم وبيئته.

التنوع والتعدد: بمعنى تنوع أساليب وأنشطة التدريب وتعددتها لتناسب مع الفئات المستهدفة واختلاف احتياجاتها التدريبية وتخصصاتها ومستوياتها.

التكامل: بمعنى مراعاة التابع في بناء البرامج الموجهة لكل فئة من المعلمين المستهدفين، إلى جانب ترابط البرامج المختلفة الموجهة للمستهدفين من الفئات المختلفة من ناحية أخرى.

التعاونية: بمعنى مشاركة المدرب والمتدرب في تخطيطها، وإن تدار كخطة متكاملة طويلة الأجل.

الدافعية: تستند على نظام حوافز شامل يكافئ المعلم الملتزم بالاندماج في برامجها، والتميز .

الانسانية: بمعنى أن تخطط برامجها وتدار فعاليتها على أساس من احترام أفكار المعلمين ومراعاة طاقتهم وقدراتهم التدريبية.

الاختيارية: بمعنى أن تركز على المعلمين بصفقتهم جوهر عملية تعليم التلاميذ وتعلمهم، وإن شملت جميع أعضاء المجتمع المدرسي.

تحسين الأداء: بمعنى التركيز بشكل أساسي على مهنية المعلم بهدف الوصول إلى مستويات محددة للأداء والتأهيل المهني وممارسة المهنة، بما يضمن قدرا محدودا من تمكين الأداء المهني للمعلمين يوجههم نحو تنمية معارفهم، ومهاراتهم في مجال التخصص.

الدمج: بمعنى دمج التكنولوجيا المتقدم في عمليات التدريب كوسائل تدريبية من ناحية وتمكين المعلمين من دمج هذه التكنولوجيا في عمليات تعلمهم، وتعلم الطلبة من ناحية ثانية.

المتابعة والتقييم: بمعنى متابعة أداء المتدربين في الميدان ليتم تقويم برامجها على أساس مدي تأثيرها على فعالية أداء المعلمين، وتطوير ممارساتهم وارتفاع مستوى تعلم التلاميذ. (اشرف السريحين، ٢٠١٧، ٦٨)

ويري الباحث أنه لم يعد معلم الأمس مناسباً لمواجهة تحديات اليوم، والمتغيرات العديدة تنشأ والتي لها تأثيراتها على مؤسساتنا التعليمية والتي تؤكد على ضرورة الاهتمام بكفاءة المعلم، وذلك نتيجة لاختلاف العلاقة بين متطلبات العمل وبين مواصفات القائم بالعمل الأمر الذي يجعل استمرار الفرد في أداء نفس العمل بنفس الأسلوب غير مجد ولذا لابد من إعادة التوازن بين هذين العنصرين من خلال التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بما يتناسب مع هذه الظروف والمتغيرات، حيث أن المعلم المحور الرئيسي الذي تعتمد عليه العملية التعليمية؛ والعامل الأهم في نجاحها بصفته أداة التطوير؛ ذلك المبدأ الذي يؤدي إلى أن تغير المدارس إلى الأفضل، مع ضرورة إشراكهم في اتخاذ القرار حول تطوير مستقبلهم المهني من خلال إتاحة الفرصة لهم لتحديد احتياجاتهم المتعلقة بالجوانب المعرفية والمهارية والسلوكية والتقنية، وهذا ما يجعل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين تعد المطلب الأهم والحيوي في تطوير العملية التعليمية، حيث تغزو كثير من الدراسات والبحوث ضعف المخرجات التربوية للتعليم في كثير من الحالات إلى ضعف إعداد المعلم.

١-٥- مزيا التنمية المهنية المستدامة (Congressional Research Service, 2019, 2)

- ١- رفع مستوى الاداء بإكسابه مهارات معرفية وميدانية مستحدثة في ميدان عملة.
- ٢- زيادة الاهتمام بتنمية المناهج الدراسية في ضوء الممارسات العملية للمعلم والمتعلم
- ٣- ضرورة التغيير التربوي في ضوء الامكانيات المادية والبشرية المتوفرة محليا وعالميا عن طريق برامج البنك الدول والاتحاد الأوربي
- ٤- الاستفادة من عمليات ونتائج التنمية المهنية المستدامة في توجيه برامج تدريب المعلمين
- ٥- تطوير الذات بمثابة النهر الجاري إذا توقف عن الجريان كثرت الاوبئة فيه وأصبح ضرره يعادل فائدته ويجعله فعالا أمام نفسه والآخرين، ويعرفه على مصادر قوته فيدعمها، ومكامن ضعفه فيعمل على علاجها.
- ٦- تصنع ثقته وتجعله قادرا على تحمل المسؤوليات مهما كبرت، وتمكنه من حل المشكلات بعقلية متزنة وتحسن ذاته وتصنع له وزنا اجتماعيا ثابتا.

٦-١- مجالات التنمية المهنية المستدامة للمعلم

للتنمية المهنية مجالات عديدة (Jolly Rubagiza, and others, 2016, 203)

- ١- التطوير والتجديد والتحديث في المجال الأكاديمي التخصصي.
- ٢- مجال العلاقات الإنسانية والإرشاد والتوجيه الطلابي والتفاعل والتواصل في المواقف التعليمية.
- ٣- مجال الأداء التدريسي واستخدام كل ما هو معاصر ومتطور في إيصال المعلومة.
- ٤- مجال البحث العلمي والإشراف الأكاديمي .
- ٥- مجال التنمية والتطوير الذاتي والتقييم والتقييم الذاتي.
- ٦- مجال توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات في المجال التعليمي.
- ٧- مجال الالتزام بأخلاقيات المهنة وتعديل السلوكيات والاتجاهات في إطار العمل التربوي
- ٨- مجالات تقييم وتقييم المتعلمين وتطبيق الحديث والمتطور في اساليب التقييم .
- ٩- مجالات العمل الاداري وتطبيق نظريات القيادة الحديثة التي من دورها تحسين الاداء بالمؤسسة.

٧-١- آليات ووسائل واساليب التنمية المهنية المستدامة للمعلم (Middle East and North Africa,

2015, 22,23)

أولا: الآليات

- ١- التنمية المهنية المستدامة للمعلم من خلال برامج التدريب والتطوير أثناء الخدمة من خلال برنامج التدريب والتطوير أثناء الخدمة لإكساب المعلمين مجموعة من المهارات اللازمة لرفع كفاءتهم.
- ٢- التنمية المهنية المستدامة للمعلم من خلال آليات التطوير الذاتي
- أ- التطوير الذاتي من خلال الحقائق التعليمية والتدريبية
- ب- التطوير الذاتي من خلال التعليم المبرمج
- ٣- التنمية المهنية المستدامة للمعلم من خلال التقنيات المعاصرة
- أ- التطوير الذاتي من خلال برمجيات الحاسوب

ب- التطوير الذاتي من خلال التعليم الإلكتروني

ت- التطوير الذاتي من خلال التعليم عن بعد

ثانياً: الوسائل والأساليب :

تتنوع وسائل وأساليب التنمية المهنية المستدامة ما بين أساليب ذاتية، وأخرى مؤسسية، ويعد هذا التنوع مفيد في تنمية وتطوير مهارات وقدرات المعلمين، سعياً للارتقاء بجودة العملية التعليمية، وتحقيق مستوى أفضل لإنتاجهم العلمي وكفاءة أدائهم الإداري، وأن أساليب التنمية المهنية المستدامة تتعدد لتشمل لجان تطوير المقررات، وجماعات الدراسة المهنية، التعلم من المواقف الحياتية خارج مواقع العمل، حلقات التدريب، والأنشطة البحثية، اعتماد الفرد على نفسه مثل البورتوليو المهني (Bangle, A, 2009, 91).

ويرى البعض أن أهم الأساليب المستخدمة في عملية التنمية المهنية المستدامة للمعلمين تنقسم إلى

(رجب عطا، ٢٠٢١، ١٣١)

١- أسلوب التعلم الذاتي:

ويستند إلى الجهود الشخصية للمعلم ويتم عن طريق الحضور والاطلاع على الندوات والمؤتمرات والمحاضرات لتطوير مهاراته، على أن تتوفر له الظروف التي تساعد على تنمية نفسه في عمله، حيث ينبغي على المعلم الذي يريد أن تصل كفاياته المهنية إلى درجات عالية أن يوسع من طموحاته الشخصية بما يجعله دائماً على قناعة بأنه يجب عليه التقدم في عمله، وتنقيف نفسه، والاطلاع على كل جديد في تخصصه

٢- أسلوب التدريس المؤسسي:

ويعد من الأساليب المهمة في تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، حيث تخطط له وتشرف على تنفيذه المؤسسة التعليمية التي يعمل فيها، ومن أمثلتها ورش العمل، الدورات التدريبية، المشاركات البحثية، حلقات النقاش

٣- أسلوب التدريب العملي:

من خلال الاستشارات مع الخبراء في مجال التعليم والتدريس والإدارة، سواء من داخل المؤسسة التعليمية، أو من الخارج لتقديم التدريب للمعلمين، ويتم ذلك بتمثيل المعلم لما يقوم به مع تلاميذه في مواقف واقعية

من العمل، حتى يمكن التعرف على نقاط القوة والضعف في أدائه، حتى يمكن مساعدته في تحسين طرق التواصل مع الطلاب (رجب عطا، ٢٠٢١، ١٣٢).

٤- أسلوب التدريب عن بعد:

ويعتبر هذا الأسلوب أحد النماذج التي تهتم بمساعدة المعلم في الحصول على المعرفة، من خلال استخدام الوسائط التقنية المتطورة كالإنترنت والفيديو كونفرانس، ويمكن استخدام هذا الأسلوب كطريقة بديلة لعملية التدريب أثناء الخدمة، وقد أطلق عليه مسمى التعليم بلا حدود (رجب عطا، ٢٠٢١، ١٣٣).

١-٨ التحديات التي تواجه التنمية المهنية المستدامة للمعلمين:

إن نجاح المدارس يتوقف على مدى امتلاك معلمي تلك المدارس للمهارات والخبرات التربوية المختلفة فمخرجات التعليم مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بقوة إعداد وتأهيل المديرين، على اعتبار أن المعلم من أهم مدخلات العملية التعليمية وأخطرها أثراً في تنظيم العملية التعليمية بالمدارس، وإذا تم التسليم بأهمية التنمية المهنية، ولما لها من تأثير على تطوير العملية التعليمية. فأن هذا يقودنا إلى الاعتراف بأن المعلم يجب أن يكون هو المحور الذي تتركز عليه كل الجهود في هذا المجال، لأن الارتقاء بالمدارس، وذلك في ظل التحديات والتحول والتطورات العالمية وانعكاسها المباشر على التعليم قبل الجامعي، ومن هذه التحديات العالمية (آمال إبراهيم، رانيا عبدالحميد، ٢٠٢٠، ٣٠٢).

١- التحول المعلوماتي والتكنولوجي :

تعتمد الثورة العلمية والتكنولوجية على مصدر متجدد وهو التدفق اللامتناهي واللامحدود للمعرفة والأفكار وبذلك برزت تكنولوجيا المعلومات وهي تلك التكنولوجيا التي تتعلق بجمع وتوصيل وتخزين واستعادة ومعالجة وتخليق المعلومات ضخمة وهي مطالبة بأن تعمل باستمرار على تطوير وملائمة وتغيير برامجها التعليمية لتعكس تأثيرات العلم والتكنولوجيا، وأن تتيح الظروف التي تشجع وتعزز المديرين لكي يكونوا مفكرين وباحثين، وأن تعتبر التعليم المستمر شرط ضروري للبقاء في هذا العالم الجديد (ياسر الحميداوي، ٢٠١٧، ٧٨).

٢- التحولات الاقتصادية والاجتماعية :

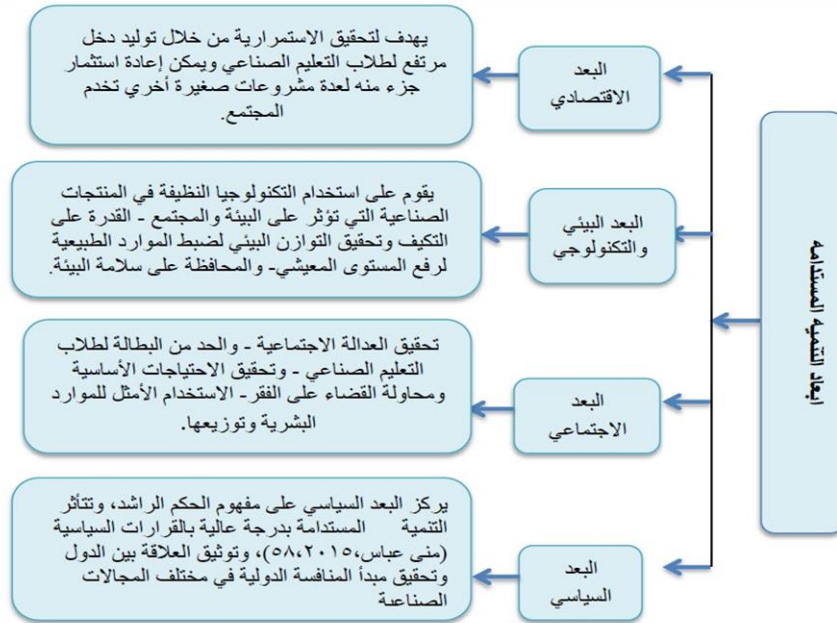
يتجه العالم اليوم نحو تكتلات وتجمعات اقتصادية عملاقة فيما بين الدول، كالسوق الأوروبية المشتركة وتكتل الدول الأمريكية، وذلك لإيجاد فرص للتعاون الاقتصادي والتبادل التجاري، وهذا بما يوصف بظاهرة الانفجار السكاني، ففي الدول العربية فإن معدلات النمو الاقتصادي لا تتناسب مع معدلات النمو السكاني قد ترتب على ذلك قيام أوضاع اقتصادية غير مرغوب فيها مثل زيادة الاستهلاك، وقلة المدخرات واعتماد الكثيرين من العاملين في قطاع الخدمات على دخول القلة العاملة في قطاع الإنتاج، وهذا يفرض على النظم التعليمية مواجهة تعليم الأعداد المتزايدة من الأبناء (ياسر الحميداوي، ٢٠١٧، ٧٩) .

٣- تزايد الاهتمام بالتعليم :

كان الاهتمام سابقاً بالتعليم يدور حول الاهتمام بإعداد المناهج الدراسية مسبقاً توجيهها لخدمة مستقبل الطلاب أكثر من حاضرهم ولم يكن هناك اهتمام يذكر بميول المتعلمين واستعداداتهم العقلية ومع تطوير التربية، وتقدم البحوث التربوية والنفسية انتقل الاهتمام في العملية التعليمية بالمتعلم، وتعتبر التنمية المهنية في ظل هذه التحولات للمديرين هي الدعامة التي يمكن من خلالها اكتساب مهارات ومعارف واتجاهات تساعد هؤلاء المعلمين على مواجهة التحديات المستقبلية التي تواجه التعليم والمؤسسات التعليمية في ذلك العالم سريع التغير والتحول، كما تؤهلهم لاعتلاء مناصبهم، والقيام بأعباء وظائفهم بمستوى عال من الكفاءة والفعالية، والتنمية المهنية لهؤلاء المعلمين عملية مستمرة يمكن من خلالها إحداث التغييرات المطلوبة في اتجاهاتهم وسلوكياتهم بما يكون له أثر إيجابي على أدائهم (عادل علي، ٢٠١٤، ٥٥) .

١-٩- أبعاد التنمية المهنية المستدامة وعلاقتها بالمدرسة الثانوية الفنية:

للتنمية المستدامة أربعة أبعاد لإعداد طلاب المدرسة الثانوية الفنية، حيث إنهم متكاملون ومترابطون في إطار تفاعلي للإسهام في تحقيق المهارات الريادية، التي يجب أن يمتلكها هؤلاء الخريجين، وتلك الأبعاد تكون ليا دافعية في تغيير النظرة المجتمعية لهذا النوع من التعليم،



شكل يوضح ابعاد التنمية المستدامة (منى الدسوقي، ٢٠٢١، ٩١)

ويتضح من الشكل السابق أن:

- أ- التنمية عملية مستمرة ومتصاعدة لطلاب المدرسة الثانوية الفنية، من حيث ظهور تجديدات لاحتياجات المجتمع.
- ب- التنمية عملية مجتمعية، يجب أن تساهم فيها كل فئات المجتمع بما فيهم طلاب المدارس الفنية.
- ج- إحداث تحولات هيكلية لعملية النمو الاقتصادي في مختلف الصناعات والحرف، وهذه التحولات في الإطار السياسي والاجتماعي،
- د- التنمية عملية واعية وليست عشوائية، محددة الغايات، لذلك على المدرسة الفنية وضع استراتيجية طويلة المدى ذات أهداف مرحلية وخطط وبرامج قابلة للقياس ومرنة ويمكن التطوير متطلبات المجتمع.
- هـ- زيادة متوسط إنتاجية طلاب المدرسة الثانوية الفنية، وهذا يمكن التعبير عنه بالمؤشر الاقتصادي المعروف "بمتوسط الدخل السنوي للفني"
- و- تحقيق تزايداً منتظماً في المشروعات الفنية الصغيرة التي يقدمها طلاب التعليم الفني عبر فترات زمنية طويلة مما يجعلها قادرة على الاستمرار.

ز- إيجاد طاقة إنتاجية ذاتية، وهذا يتطلب من عملية التنمية أن تبني قاعدة إنتاجية صلبة وطاقة مجتمعية متجددة، وأن تكون مرتكزات هذا البناء محلية ذاتية ومتنوعة ومتشابكة ومتكاملة ونامية وقادرة على مواجهة التغيرات في ترتيب أهمية العناصر المكونة لها، على أن يتوفر لهذه القاعدة التنظيم الاجتماعي السليم، والقدرة المؤسسية الراسخة، والموارد البشرية المدربة والمتحفزة، والقدرة التقنية الذاتية، والتراكم الرأسمالي الكمي والنوعي الكافي (منى عباس، ٢٠١٥، ٣٢).

١-١٠- المعوقات المتعلقة بعملية التدريب والتنمية المهنية المستدامة:

هناك العديد من السلبيات المتعلقة بالتنمية المهنية المستدامة للمعلمين، والتي من أهمها: (صلاح محمد، ٢٠١٥، ٤٣٥)

١- عدم إعداد الإدارة المدرسية خريطة تدريبية لتوجيه المعلمين إلى مجالات التدريب المهمة التي تعمل على تحقيق التنمية المهنية المستدامة لهم.

٢- قلة استمرارية البرامج التدريبية لترسيخ مفهوم التنمية المهنية المستدامة، مع تباعد الفترات الزمنية بين البرنامج التدريبي، والآخر الذي يلتحق به المعلم، والتي قد تصل عدة سنوات.

٣- غياب الرؤية الواضحة لبرامج التنمية المهنية المستدامة داخل المدرسة، وعدم تلبية الاحتياجات الحقيقية للمعلمين، بسبب عدم مشاركتهم في إعدادها والتخطيط لها، هذا فضلاً عن اتصافها بالمنطوية والتقليدية.

٤- مرونة نظم تدريب المعلم الحالية، وقصورها عن مواكبة التغير في الأهداف والوسائل، والأساليب الحديثة للتنمية المهنية للمعلم.

٥- افتقار برامج التدريب والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين إلى متابعة المفاهيم العلمية الحديثة، وما يصاحبها من تطبيقات.

٦- اقتصار معظم برامج التدريب والتنمية المهنية المستدامة على الترقية للوظائف الأعلى (صلاح محمد، ٢٠١٥، ٤٣٦).

ويتضح مما سبق أن القيادة المدرسية أحد مجالات النجاح في إصلاح المدرسة استناداً إلى قدرة القادة من المدرسين على إدارة إجراءات الإصلاح المدرسي من خلال تبني رؤية واضحة للمستقبل في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، مع مراعاة واقع المدرسة من ناحية والتحديات المقبلة على من ناحية أخرى،

فإن حشد دعم المجتمع المدرسي لهذه الرؤية كعنصر هو الأكثر أهمية لتحقيق عملية الإصلاح لأنها تخلق جواً لأفراد المجتمع المدرسي يدعم التميز والمشاركة المستتيرة ويوفر بيئة من الثقة الكافية والعلاقات الجيدة مع المجتمع الخارجي كن منفحةً على استثمار الموارد البشرية والمادية التي يمكن أن توفر الدعم المادي أو المعنوي للمدرسة.

نتائج وتوصيات البحث

أولاً نتائج البحث:

من خلال تحليل الاطار النظري والدراسات السابقة نجد أن هناك العديد من المعوقات التي تواجه عملية التنمية المهنية للمعلمين داخل المدارس الثانوية العامة في مصر ويمكن إجمالها فيما يلي:

- أنه لا توجد رؤية واضحة لبرامج التنمية المهنية
- ضعف مسايرة تلك البرامج للمتغيرات العالمية المعاصرة وضعف الاستفادة من الخبرات لدى الدول المتقدمة.
- لا تلبى تلك البرامج " الاحتياجات التدريبية للمعلمين وذلك راجع إلى عدم مشاركة المعلمين في التخطيط لتلك البرامج.
- تركز تلك البرامج على الجانب النظري دون الاهتمام بالجانب الفني والتقني ولذلك لا يتم الاستفادة منها
- تتصف تلك البرامج بالنمطية والتفكير وذلك لأن القائمين عليها غير مؤهلين علمياً للقيام بها.
- الوسائل المستخدمة في تلك البرامج تقليدية ولا تتناسب مع متغيرات العصر والوسائل الحديثة ولا يتم تطويرها بشكل مستمر.
- التخطيط لتلك البرامج يقوم على العشوائية وذلك راجع إلى عدم توافر قاعدة معلومات عن سير عملية التدريب
- لا توجد معايير واضحة يتم في ضوءها متابعة المعلمين الذين حصلوا على تلك الدورات.

توصيات البحث: بعض الاجراءات المقترحة لمتطلبات التنمية المهنية المستدامة لمعلمي

التعليم الفني

يقترح الباحث فيما يلي مجموعة مقترحات وتوصيات لتطوير برامج التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الفني بمصر لتحقيق اعلى عائد من مؤسسات التعليم الفني

- ١- ضرورة اضافة صفة الاستدامة على برامج التنمية المهنية الموجهة لمعلمي التعليم الفني، والتي اقتضها المتغيرات المتسارعة في المجال المعرفي والتقني في العملية التربوية والتعليمية.
- ٢- وضع خطة التنمية المهنية بشكل واقعي بناء على تحديد احتياجات معلمي التعليم الفني والمتوافقة مع متطلبات سوق العمل.
- ٣- تكثيف برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الفني بصفة عامة وبرامج التنمية المهنية الذاتية بصفة خاصة.
- ٤- تشجيع وتحفيز معلمي التعليم الفني لحضور التدريبات معنوياً ومادياً.
- ٥- الاهتمام بتوفير التقنيات التكنولوجية الحديثة أثناء تنفيذ البرامج التدريبية.
- ٦- اختيار كوادر تدريبية طبقاً لمعايير حاکمة وتمتلك القناعة اللازمة لفلسفة واهمية التعليم الفني.
- ٧- الاهتمام بالجانب التطبيقي وتفعيله أثناء تنفيذ البرامج التدريبية.
- ٨- استهداف جميع القيادات المنوط بها الامر في التعليم الفني للبرامج التدريبية.
- ٩- توفير الامكانات المادية من خامات وأدوات وبدلات وقاعات مجهزة لعقد البرامج التدريبية.
- ١٠- تشجيع الهيئات والجهات المانحة والمجتمع المحلي للمشاركة في تقديم برامج تدريبية.
- ١١- التركيز في البرامج التدريبية على إحداث تغيير ايجابي في سلوكيات واتجاهات وقيم معلم المنظومة.
- ١٢- صقل موجهي التعليم الفني بتدريبات أكثر لتأهلهم للقيام بالمهام المطلوبة ودعم المعلمين.
- ١٣- التأكيد على البرامج التدريبية الواقعية التفاعلية وعدم اللجوء للتدريب عن بعد إلا في حالة الطوارئ والأزمات.

- ١٤- استهداف البرامج التدريبية بالأكاديمية المهنية للمعلمين لمعلمي التعليم الفني.
- ١٥- قيام نقابة المعلمين بدعم وتحفيز المعلمين على التنمية المهنية المستدامة.
- ١٦- اهتمام المسؤولين عن تقييم البرامج التنموية المهنية بتقييم أثر التدريب واعداد التقارير وتحليل النتائج للاستفادة بها في التغذية الراجعة واعداد الخطط المستقبلية.
- ١٧- تبني القائمين علي التنمية المهنية للاتجاهات المعاصرة للتنمية المهنية المستدامة والتي تركز على توفير بيئة تعليمية ومحبة ومفتوحة، ومناسبة للتعلم ، وتحث المعلمين على التغيير والمشاركة والتعاون ، والعمل بروح الفريق، وتنمي ثقافة الحوار الهادف من خلال خلق ثقافة مدرسية قوية وإيجابية تقوم على قيمة الزمالة المهنية كأساس لتحقيق أهداف العملية التعليمية.
- ١٨- تحويل أساليب التنمية المهنية للمعلمين من اسلوب الدورات التدريبية ، إلى نظام متكامل يوفر تنمية مهنية مستدامة، تمكنه من تحقيق الأهداف التعليمية المرجوة.
- ١٩- ضرورة أن تتضمن البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الفني الموضوعات الآتية:
 - أ- تعريف المعلمين بفلسفة وأهداف التعليم الفني.
 - ب- تعريف المعلمين بطرق تدريس المقررات الدراسية وطرق التقويم الحديثة
 - ج- تعريف المعلمين بالأنشطة الطلابية المصاحبة .
 - د- تعريف المعلمين على المصادر التكنولوجية المستخدمة في شرح المقررات
 - هـ- تعريف المعلمين بالأساليب البحثية ومصادر المعلومات.

المراجع

اولا المراجع العربية

- ١- إبراهيم، آمال على وعبد الحميد، رانيا محمد (٢٠٢٠): التعليم الريادي كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة ومعالجة تشوهات سوق العمل في مصر، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التربية، جامعة قناة السويس، م(١١)، ج(٢).
- ٢- جاهين، سماح أحمد محمد (٢٠١٩): تنمية ثقافة التمهن لضمان التنمية المهنية المستدامة، المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير ، جامعة بنها - مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، مجلد(٢)، العدد(٦).

- ٣- الجهيني، بدرية عائد عواد والسيسي، أريج حمزة (٢٠٢٠): متطلبات تفعيل المدارس المستدامة بالمرحلة الابتدائية بالمدينة المنورة من وجهة نظر خبراء في مجال الاستدامة. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، العدد ٤.
- ٤- حسني، شريف حسين (٢٠١٨): سيكولوجية إعداد المعلم القائد كأحد أهم محاور دفع عجلة التنمية في مصر، *مجلة العمارة و الفنون و العلوم الإنسانية*، القاهرة، العدد (١٢).
- ٥- الحميداوي، ياسر خضير (٢٠١٧): *التدريب الإلكتروني لتنمية المعلمين المهنية*، دار السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ٦- الدسوقي، مني محمد (٢٠٢١): برنامج مقترح في المشروعات الصناعية الصغيرة لتنمية بعض مهارات قيادة الأعمال لدى طلاب المدرسة الثانوية الصناعية الزخرفية في ضوء التنمية المهنية المستدامة ، *المجلة التربوية - جامعة سوهاج* عدد نوفمبر-ج ١٢.
- ٧- السريحين، أشرف خلف إبراهيم (٢٠١٧): دور المشرفين التربويين في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الحكومي في لواء الرمثا من وجهة نظر مديري المدارس ، *مجلة العلوم التربوية*، جامعة آل البيت، الأردن.
- ٨- السعيد، محمد (٢٠١٩): *ما هي التنمية المستدامة*، السعيد للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ٩- السيد، أسامة محمد (٢٠١٦): *التدريب والتنمية المهنية المستدامة* ، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ١٠- شبانة، وائل حسني أبو اليزيد وآخرون (٢٠٢١): تطوير التنمية المهنية للمعلم في ضوء متطلبات العصر الرقمي، *مجلة كلية التربية*، جامعة المنوفية، العدد (٣٦).
- ١١- عباس، منى حلمي (٢٠١٥): التداخل بين أبعاد التنمية المستدامة والفقر، جامعة عين شمس، كلية التجارة، *المجلة العملية للاقتصاد والتجارة*، العدد (١).
- ١٢- عبدالمجيد، ابتسام محمد محمد (٢٠١٩): " التدريب والتنمية المهنية المستدامة على مستوى المدرسة في ضوء مدخل الإدارة الذاتية بسنغافورة: دروس مستفادة "، *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية* ، كلية التربية، جامعة الفيوم، المجلد (١٢).
- ١٣- عطا، رجب أحمد (٢٠٢١): برامج التنمية المهنية للمعلمين في جمهورية الصين الشعبية وإمكانية الاستفادة منها في مصر ، *مجلة كلية التربية*، جامعة بني سويف، المجلد (١٨)، العدد (١٠٧).

- ١٤- علوان، فاطمة فهمي عبدالحميد (٢٠١٦): 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، مصر، العدد (٢٦).
- ١٥- علي، رقية الطيب (٢٠٢١): تطوير استراتيجيات إدارة المعرفة لخلق التنمية المستدامة في جامعة الملك خالد، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، العدد ١٣ (٥).
- ١٦- علي، عادل سيد (٢٠١٤): *التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي*، دار القاهرة للنشر، القاهرة.
- ١٧- العوران، ابراهيم (٢٠١٩): *الإشراف التربوي ومشكلاته*، دار مكتبة نور للنشر، فلسطين.
- ١٨- فرج، مصطفى أحمد نجيب (٢٠٢١): *طوير الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء معايير الترخيص*، *مجلة كلية التربية*، جامعة أسيوط، المجلد (٣)، العدد (٤).
- ١٩- قشظة، هيثم محمد أحمد (٢٠١٨): *التدريب الإبداعي ودوره في تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين*، *المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير*، جامعة بنها - مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، مجلد (١)، العدد (٢).
- ٢٠- القهوي، ليث عبدالله (٢٠١٨): *استراتيجية ادارة المعرفة والاهداف التنظيمية*، دار مكتبة نور للنشر، فلسطين.
- ٢١- محمد، صلاح الدين (٢٠١٨): *التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام*، *مجلة مستقبل التربية العربية*، العدد (٥٠)، المجلد (١٤).
- ٢٢- محمد، محمد السيد (٢٠١٥): *"معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي وسبل التغلب عليها"*، *مجلة كلية التربية*، جامعة طنطا، العدد (٦٠)، الجزء (٢).
- ٢٣- مرجي، عبدالسلام (٢٠١٦): *أساسيات في الثقافة المهنية*، دار الخليل للنشر والتوزيع، عمان.
- ٢٤- أهداف التنمية المستدامة (٢٠١٥-٢٠٣٠): *اليونسكو*، الانترنت تاريخ الاسترجاع

<https://ar.unesco.org/gem-report/node/1346> ، ٢٠٢٣/٣/٣١

ثانيا المراجع الاجنبية

25- Bangle, A (2009): California Community Colleges.. A Study Of The Need For Faculty Leaders And Management Development And Training For

Self Selected, **Dissertation Abstract International Fielding**, Graduate University No. (3).

- 26- Congressional Research Service(2019) "CRS Report, Foreign Aid: An Introduction to U.S. Programs and Policy", USA Government, **Library of Congress**.
- 27- Fatih, M (2020): School Principal Support in Teacher Professional Development. International **Journal of Educational Leadership and Management**,Vol 9,(1).
- 28- Joong, Y. et, al. (2019):Understanding the Ecologies of Education Reforms: Comparing the Perceptions of Secondary Teachers and Students in the Philippines, **International Journal of Educational Reform**, 28(3).
- 29- **Middle East and North Africa (MENA) Education Network (2015):** Quality Learning Through Life Skills, Amman.
- 30- Rashi, T (2014): Ethics for teachers in Judaism, **Ethics and Education**, 14(1).
- 31- Rubagiza, J, et al,(2016): "TEACHERS AS AGENTS OF CHANGE: PROMOTING PEACEBUILDING AND SOCIAL COHESION IN SCHOOLS IN RWANDA", Education For Change, Republic of South Africa, **The University of Johanne Sburg and Unisa Pess**, Vol. 20, No. 3.