توظيف بحوث الفعل في التنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية بالمرحلة الإعدادية

إعداد

رشا عامر محمد مسلم*

أ. د بيومي محمد ضحاوي د. محمد إبراهيم عبد العزيز خاطر

مقدمة البحث:

يعد المعلم من أهم مدخلات العملية التعليمية وأكثرها تأثيراً علي تعلم الطلاب، باعتباره الدعامة الأساسية التي يقوم عليها الإصلاح والتجديد التربوي، فأي تطوير في العملية التعليمية لابد أن يبدأ وينتهي به، كما أنه عامل رئيسي في تحديد نوعية التعليم وإتجاهه، وهو ما يعني مشاركته الفعالة في تحديد نوعية مستقبل وحياة الأمة حيث إن المعلم إحدى الدعامات الرئيسة التي يتوقف عليها نجاح النظام التعليمي في تحقيق أهدافه .

ويتسم العصر الحالي بالعديد من المؤثرات والتحديات والمتغيرات المستمرة والمتزايدة سواء محلياً أو إقليمياً أو عالمياً والتي انعكست علي أدوار المعلم ومسئولياته، وهذا يتطلب من المعلم أن يكون علي درجة عالية من الكفاءة المهنية طوال حياته لمواجهة هذه المتغيرات(رشيدة السيد أحمد الطاهر، ٢٠١٠ ، ٩).

فلم يعد المعلم مجرد ملقن ناقل للمعرفة وحافظ للنظام في الفصل، وإنما أصبح أيضاً ميسراً وخبيراً ومرشداً وموجهاً وقائداً ومهيئاً للتفكير والإبداع لدى طلابه، كما أصبح الوسيط والمنسق والمحفز الذي يطلق طاقات المتعلمين، ويدعم الحوار والتواصل، ويهيئ المناخ المناسب الذي يشجع طلابه علي المشاركة والتعاون والتعلم الفعال(مصطفى عبد السميع، وسهير محمد حواله، ٢٠٠٥ ، ٩٦).

---

* بحث مشتق من رسالة ماجستير تحت إشراف:
الأستاذ الدكتور: بيومي محمد ضحاوى، والدكتور:محمد إبراهيم عبد العزيز خاطر، كلية التربية بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس.

وهذا يتطلب توجيه اهتمام خاص للتنمية المهنية للمعلمين باعتبارها المدخل الأساسي لرفع مستوى أداء العاملين في المجال التعليمي بما يجعلهم قادرين على القيام بأدوارهم التعليمية ومتطلبات عملهم بكفاءة وفاعلية وذلك بمنظور شامل ورؤية مستقبلية تساير التطورات العالمية والمستحدثات التربوية(السيد علي إسماعيل، ٢٠١٦، ١٦).

وتعتبر بحوث الفعل من أهم أساليب التنمية المهنية داخل المدرسة حيث تسهم في مساعدة المعلمين ليكونوا أكثر ثقة في قدراتهم علي مواجهة المشكلات والمواقف الصعبة التي تواجههم أثناء تدريسهم واكتساب المهارات الجديدة في البحث العلمي الميداني بما يساعدهم علي الارتقاء بالعملية التعليمية(Kenneth, Zeichner, 2003. 317).

وتعتمد بحوث الفعل علي تأمل المعلم في الممارسات المهنية التي يقوم بها في الميدان التربوي بهدف فهم أفضل للعملية التربوية ومن ثم فهي تهدف إلي إحداث التغيير للمعلم والمدرسة والإدارة كما تهدف إلي زيادة الدافعية في العملية التعليمية والتعلمية وبالتالي زيادة دافعية العمل وإلي ترسيخ الديمقراطية في العملية التعليمية وإعطاء المعلم الفرصة للبحث والاستقصاء وترسيخ فكرة المعلم الباحث والمعلم المتعلم لأنه نوع من تأمل الذات المستخدم حالياً لتطوير المنهج والتطوير المهني وتطوير الخطط المدرسية فهو يربط المعلمين كمشاركين فاعلين في العملية التعليمية(نادية جمال الدين، ٢٠٠٦، ١٦١–١٦٢)

مشكلة البحث

أشارت عديد من الدراسات السابقة التي تناولت التنمية المهنية للمعلمين أن هناك ضعف لبرامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين(أحمد ربيع عبد الحميد،٢٠٠٠، ١٧٩)،(السيد سالم زيدان٢٠١٨ ،١٣٧) وأن هناك مبررات توجب التنمية المهنية للمعلمين، وأكدت معظم الدراسات علي ضرورة التنمية المهنية للمعلمين، وأن برامج التنمية المهنية لا تفي بالحاجات الفعلية للمعلمين، كما أن هناك قصور في البرامج المقدمة لمعلمي التعليم الأساسي، كما أكدت أيضاً علي ضعف دور الادارة المدرسية في تفعيل وحدات التدريب داخل مدارس التعليم الأساسي، ونظرالاهمية التنمية المهنية للمعلمين اهتمت وزارة التربية والتعليم بهذا الشان ويظهر ذلك في القانون رقم ١٣٧ لسنة ٢٠١٢(القانون رقم(١٣٧) مادة رقم(٢)،٢٠١٢) وفي ضوء ذلك أصبحت التنمية المهنية المستدامة للمعلمين ضرورة ملحة يتم من خلالها تزويدهم بالمعارف والمهارات المتنوعة التي تساعدهم علي الارتقاء بمستوى أدائهم المهني، والتكيف الفعال مع المتغيرات، مما ينعكس بالإيجاب علي جودة المدرسة ورفع كفاءتها.

أسئلة البحث

ويمكن بلورة مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي:

كيف يمكن توظيف بحوث الفعل في التنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية بالمرحلة الإعدادية ؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس التساؤلات الفرعية التالية :

١) ما الأسس النظرية للتنمية المهنية للمعلمين ؟
٢) ما واقع التنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية بالمرحلة الإعدادية ؟
٣) ما التصور المقترح للتنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية بتوظيف بحوث الفعل بمدارس المرحلة الإعدادية ؟

منهج البحث

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وذلك لتناسب طبيعة هذا المنهج مع طبيعة البحث بهدف وصف الظواهر، وجمع الحقائق والمعلومات والملاحظات عنها ووصف الظروف الخاصة بها، وتقرير حالتها كما توجد في الواقع، والبحث عن الأسباب الحقيقية للظاهرة، وكيفية حلها (بيومي محمد ضحاوي ،٨،٢٠١٠)، وتقتضي طبيعة البحث توظيف أسلوب بحوث الفعل لأنه أحد أساليب التنمية المهنية التى يقوم بها شخص يواجه مشكلات معينه فى مجال عمله ويضع خطه لحلها (عبد اللطيف حسين حيدر،٢٠٠٤، ٨٠)، وتستخدم الباحثة هذا المنهج " بغرض وصف ما هو قائم وفهم الظواهر التربوية وتحليلها وتحديد واستنباط العلاقات بينهما "(حسن شحاتة ،٢٠٠١، ٨٣).

أدوات البحث

المقابلة– الملاحظة–صحف التفكر

مصطلحات البحث

١– بحوث الفعل: (Action Researches) :

أطلق علي بحث الفعل في الأدبيات مسميات عديدة منها بحث الممارس والبحث التشاركي والبحث القائم علي الممارسة والبحث المتحرر والبحث الأدائي ويشار إليه بأنه البحث الذي ينخرط فيه المشاركون في جمع البيانات والمعلومات بهدف حل المشكلات

المتصلة بالممارسات في سياقها الواقعي(Amanda,L,Nolen & Jim Vonder Putten, 2007, 4:6).

وهى العملية التى يقوم بها الممارسون فى محاولة لدراسة مشاكلهم بطريقة علمية من أجل الاسترشاد أو التصحيح أو التقويم لأدائهم وبحوث الفعل تتم بالمرونة حيث إنها تركز على حل المشكلة من خلال طرح أسئلة تتعلق بالمشكلات الإنسانية التعليمية(نادية جمال الدين، ٢٠١٤، ١٠٨– ١٠٩).

وبناءً علي ذلك يمكن تعريف بحوث الفعل إجرائياً بأنه : ذلك النوع من البحوث التي يقوم بها المعلم بمفرده أو بالتعاون مع زملائه داخل المؤسسات التربوية بهدف تشخيص المشكلات التى تواجههم ومحاولة حلها من خلال وضع خطة عمل تتضمن تحسيناً مستمراً لأداء المعلمين مهنياً.

٢– التنمية المهنية : (Professional Development) :

يقصد بالتنمية المهنية أنها : "تلك الجهود التي تأخذ في مجملها الطابع المؤسسي، وتقدم من قِبل الجهات التي يعمل فيها المعلمون، بهدف تمكينهم من تحقيق وظائف المؤسسات التعليمية، منذ شغله وظيفة معلم، وتستمر من خلال مراكز متخصصة داخل إطار المؤسسات التعليمية"(الهلالي الشربينى الهلالي، ٢٠٠٩، ١٥).

ويمكن تعريف التنمية المهنية للمعلم أيضا بأنها: عملية نمو مستمرة، شاملة، تهدف إلى تطوير المعلم، وتحسين كفاءاته المهنية، من أجل تحسين العملية التعليمية، وذلك من خلال البرامج المتاحة له داخل وخارج المدرسة، على أنْ تتاح له الفرصة لتنمية نفسه بنفسه وذلك من خلال تقويمه لذاته (مصطفى محمد حسن،٢٠٠٧، ٣٠)

وبناءً علي ما تقدم يمكن تعريفها اجرائياً بأنها : عملية مستمرة مخطط لها بصورة منظمة قابلة للتنفيذ تهدف إلي الارتقاء بمستوى أداء المعلم المهني وإكسابه المهارات اللازمة وتزويده بالمعلومات وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديه لتحسين مستواه المهني طوال فترة خدمته.

أهداف البحث

يسعي البحث إلي تحقيق الأهداف التالية :

١) التعرف علي الأسس النظرية التنمية المهنية للمعلمين .
٢) الوقوف على أهم الممارسات المهنية لمعلمي التربية الفنية بجانبيها الإيجابي والسلبي .

٣) تقديم تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمى التربية الفنية بما يتناسب مع بحوث الفعل .

أهمية البحث

تنبع أهمية البحث مما يلي :

١) معالجة موضوع هام وحيوي وهو التنمية المهنية للمعلم فهو الركيزة الأساسية لعملية التعليم .

٢) قد يسهم في تطوير المعلمين أنفسهم تربوياً ومهنياً وإبراز دور بحوث الفعل في تحسين ممارستهم المهنية.

٣) تعدد الجهات المستفيدة من هذا البحث، فمن المتوقع أن يستفيد من نتائج الدراسة الفئات التالية:

- الباحثون في مجال التربية بصفة عامة .
- المخططون في وزارة التربية والتعليم .
- أعضاء الهيئة التعليمية والعاملون في هذا المجال.

الدراسات السابقة

أولاً : دراسات تتعلق بالتنمية المهنية للمعلمين :

[١] تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال (دراسة ميدانية) ٢٠١٣ (عماد صموئيل وهبة٢٠١٣، ١: ٣٠).

هدفت الدراسة إلي تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال والتعرف علي أهم الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة الدراسة وأبرز أدوات الدراسة الاستبانة والمقابلة الشخصية الغير مقننة ، وتوصلت الدراسة إلي عدة نتائج أهمها: ضعف دور الأكاديمية المهنية للمعلمين وجهودها فيما يختص بوضع خطط مستقبلية للعمل وتقدير الاحتياجات المهنية للمعلم وقصور في أساليب التدريب ووسائله المستخدمة في برامج التنمية المهنية للمعلم المقدمة من خلال الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر وضعف دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في دعم وحدات التدريب والجودة داخل المدارس والمؤسسات التعليمية .

[٢] التنمية المهنية للمعلمين بمرحلة التعليم الأساسي في أثناء الخدمة بليبيا لمواكبة متغيرات العصر(تصور مقترح) ٢٠١٦ (نبيلة بلعيد سعد شرتيل٢٠١٦، ١: ٢٥)

هدفت الدراسة إلي تحديد المتغيرات العالمية والمحلية وأثرها علي التنمية المهنية للمعلمين في مرحلة التعليم الأساسي بليبيا وإلقاء الضوء علي أهم الاتجاهات العالمية في مجال التنمية المهنية للمعلمين واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستبانة للتعرف علي واقع التنمية المهنية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي في ليبيا وأهم المعوقات التي تواجههم، وتوصلت الدراسة إلي عدة نتائج أهمها: أن برامج التنمية المهنية ساعدت المعلمين في معرفة جوانب الضعف في أدائهم والعمل علي تقويتها وبرامج التنمية المهنية تفتقر إلي الأساليب المتطورة التي تواكب التقدم والتطور وقلة استخدام المستحدثات التكنولوجية أثناء تنفيذ البرامج التدريبية وعدم اتباع البرامج الحالية للاتجاهات المعاصرة وأوصت الدراسة بالاتجاة إلي التدريب داخل المدرسة باعتباره صيغة عالمية أخذت في الانتشار وتوفير الإمكانات المادية والبشرية في المدارس لكي تساعد علي تقديم التدريب، ورفع الكفاءة الإبداعية للمعلم واكتساب الخبرات الثقافية عن طريق النمو المهني المستمر.

[٣] "الاتجاهات التربوية المعاصرة لتنمية المعلم مهنياً في ضوء المستحدثات التكنولوجية "٢٠١٨ (السيد محمد سالم زيدان ٢٠١٨، ١: ٢٨).

هدفت الدراسة إلي وضع تصور مقترح لفاعلية تطبيق التدريب الإلكتروني للمعلم لتحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين ولضمان وصول الدريب بسهولة ويسر إلي المعلمين واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لملائمتة لطبيعة الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلي عدة نتائج أهمها: إن التنمية المهنية تعمل علي تحسين أداء المعلمين وتطوير قدراتهم المعرفية والأدائية باكتساب المهارات المتطورة ومحدودية التعلم الذاتي والمستمر لدي المتعلمين.

وأوصت الدراسة بضرورة عمل موقع علي شبكة الإنترنت خاص بتدريب المعلمين وعمل مجموعات خاصة بالمعلمين علي مواقع التواصل الاجتماعي لتبادل الخبرات بين المعلمين والتواصل المستمر، ضرورة التنمية المهنية للمعلمين أثناء سنوات الخدمة، وأهمية استطلاع آراء المعلمين فيما يتعلق بتحديد الاحتياجات التدريبية لهم، وتوفير الدعم المالي المناسب واللازم لتدريب المعلمين علي المستحدثات التكنولوجية، وتدريب وتنمية المعلم مهنياً في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة .

ثانياً : دراسات تتعلق ببحوث الفعل

[1] You never Know What Research is Like Unless You've done it Action Research to Promote Collaborative Student Teacher Research 2017 .

[١] بحوث الفعل أسلوب منهجي لدعم وتطوير التعاون البحثي بين الطلبة والمعلمين٢٠١٧ (Chunmel an, 2017، 1: 18)

هدفت الدراسة إلي التعرف علي إستخدام بحوث الفعل كأسلوب منهجي يدعم التعاون البحثي من الطلاب المعلمين وتوصلت الدراسة إلي عدة نتائج أهمها : بحث الفعل التعاون يدعم عملية التأملات الذاتية للطلاب المعلمين ويساهم في تطوير تصوراتهم التربوية وذلك من خلال مشاركة زملائهم بخبراتهم وتصوراتهم بصورة متكاملة وتنظيم ذلك للخروج بنموذج تعليمي إرشادي مناسب يمكن تطبيقه داخل المدرسة وفي حدود الإمكانات المتاحة، كما أن التطوير المهني يساعد فى حل مشكلة الانفجار المعرفى والإقبال المتزايد على التعليم، مع ضرورة تقوية المستوى المهاري خاصة فيما يتعلق بمدى قدرة المعلم على استخدام بحوث الفعل كأسلوب منهجي لدعم وتطوير التعاون البحثي بينهم، واستفادتهم بشكل عام من استخدام بحوث الفعل كأداة للتطوير المهني المستمر.

[2] Thacher opinions Regarding the usage of Action Research in Professional Development 2017

[٢] آراء المعلمين فيما يتعلق باستخدام البحوث الإجرائيه في التنمية المهنية ٢٠١٧(Yigit C,&Bagceci, 2017، 1: 19)

هدفت الدراسة إلى التحقق من مدي مساهمة البحوث الإجرائية في التنمية المهنية للمعلمين وتم عمل مقابلة مع المعلمين لمعرفة أرائهم في البحوث الإجرائية وتكون فريق البحث من ستة معلمين في مدرسة ابتدائية ومتوسطة واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ومدخل دراسة الحالة واستخدمت أسلوب تحليل المحتوي في تحليل البيانات وتوصلت الدراسة إلي عدة نتائج أهمها: إعراب المعلمين عن أن البحوث الإجرائية لها تأثير علي تنميتهم مهنياً في مختلف الجوانب واقترحت الدراسة تشجيع المعلمين علي الشروع في مثل هذه البحوث لتطوير أنفسهم مهنياً، ولتحسين التفاعل الصفى وتنمية الجوانب المهنية.

[3] Action Research Professional Development Its Role In Education Reform In United Arab Emirates 2018 .

[٣] البحث الإجرائي والتطوير المهني: دوره في إصلاح التعليم في دولة الإمارات العربية المتحدة٢٠١٨ (Conley H athorn & Annamarie Dillon, 2018، 1: 22)

هدفت الدراسة إلي اكتشاف وتوضيح تجارب المعلمين في إصلاح التعليم بإستخدام نموذج البحث الإجرائي من أجل التطوير المهني لتحسين التعليم في دولة الإمارات العربية المتحدة وإجراء وعالج البحث كتجربة إنسانية مبنية علي معتقدات وأفعال الممارسين واستخدمت الدراسة استبانة لاستكشاف واقع البحث الإجرائي ودوره في التطوير المهني وتوصلت الدراسة إلي نتائج أهمها: انه ينبغي إعطاء المديرين الدعم المناسب للمعلمين من خلال البحث الإجرائي وتخصيص وقت أكبر للمعلمين في المدرسة وأوصت الدراسة بضرورة وجود نماذج من البحوث الإجرائية متوفرة بلغات أخرى غير الإنجليزية لممارسة البحث الإجرائي .

استفاد البحث من الدراسات السابقة في :

- **التعرف علي التنمية المهنية للمعلمين.**
- **التعرف علي مجالات بحوث الفعل للمعلمين.**
- **الوقوف علي أهم آليات بحوث الفعل وتطبيقها داخل المدارس.**

خطوات البحث

- **الخطوة الأولي : 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 الفكري والفلسفي الذي ترتكز عليه التنمية المهنية للمعلمين، ويشمل عرض شامل للمفاهيم التي تدور حول التعرف علي ماهية التنمية المهنية وأهميتها وأهدافها.**
- **الخطوة الثالثة : وتتناول نتائج البحث والتصور المقترح وضع خطة مقترحة للعمل علي تطوير أداء معلمى التربية الفنية وتنميتهم مهنياً من خلال تطبيق بحوث الفعل .**

الإطار النظري : ويتناول ما يلي

أولاً : فلسفة التنمية المهنية للمعلمين:

تشير الأدبيات التربوية إلى وجود عديد من الفلسفات التي ينادي بها الكتاب والباحثون كمداخل جديدة يبنى عليها النظام التدريبي للمعلمين في ضوء متغيرات العصر بهدف تطوير التنمية المهنية 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 التربوي والذي ينعكس بدوره على التنمية المهنية المقدمة للمعلمين (طارق محمد محمود سيد نور، ٢٠٠٨ ، ص٣٥)

وتشير فلسفة التنمية المهنية إلى القدرة المتجددة على بناء وتطوير المفاهيم والاتجاهات والنظم والقدرات والأساليب للإيفاء بالاحتياجات الحالية والمتطلبات المستقبلة لمواجهة مقتضيات عمليات التنمية السياسية والاقتصادية والثقافية(حسن أبشر الطيب،١٩٩٦، ٥٣٢)

وتشير الأدبيات التربوية الحديثة إلي عديد من الأسس الخاصة بالتنمية المهنية التي تلائم المتغيرات المعاصرة، كما تشير أحد الدراسات إلي عدد من الأسس التي يجب مراعاتها لكي تحقق التنمية المهنية أهدافها وهي كالتالي(حنان عبد الحليم رزق،٣٠٩،٢٠٠٧):

- الأساس العلمي : حيث لابد تستند برامج التنمية المهنية إلي دراسات ميدانية وأسس علمية .
- الوظيفية : ارتباط البرامج بالعمل الميداني وأسلوب الأداء .
- المشاركة : أن يشترك المتدربون في تخطيط برنامج التدريب وأسلوب التنفيذ .
- الدافعية : أي تحتسب الدورات باعتبارها خطوات ومؤهلات علمية متخصصة، أو ترتبط بالعلاوات او علي نحو ذلك.
- الشمولية : أي تشمل البرامج مختلف المستويات الإدارية .
- توفير الظروف الملائمة : من تجهيزات مادية، وراحة نفسية، واستقرار للمتدربين .

ومن جهة أخرى تتطلب برامج التنمية المهنية تخطيط متقن، ورسوخ وظيفي، ودور مباشر في الأنشطة مرتبط بالمنهج مع حسن استثمار طاقات المعلمين، وتوافر المدربين الموهوبين القادرين علي قيادة الفريق بحس أخلاقي رفيع، وتفهم لأبعاد التطوير ومجالاته ومبرراته، مع الكفاءة في عرض ما لديهم من معلومات وخبرات وإلمام بالاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية(محمد توفيق سلام وعبد الخالق يوسف سعد، ٢٠٠٢ ، ٤١)

ثانياً : أهداف التنمية المهنية للمعلمين

يشهد العصر الحالي تغييرات سريعة ومتلاحقة، أثرت علي شتى ميادين العلم والمعرفة ، مما يتطلب حدوث تغيير موازٍ في مستويات الكفاية والمهارة اللازمة لقيام المعليمن

بمسئولياتهم باعتبارهم منتجين للعنصر البشري الذي يعتبر أعظم استثمار ومن هنا تأتي عملية التنمية المهنية للمعلمين كأداة لمساعدة المعلمين علي ملاحقة تلك التغييرات والتطورات، والتنمية المهنية للمعلمين عملية منظمة ومخططة تسعى إلي تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن استعراضها وفقاً للأدبيات المختلفة لما يلي(محمود أحمد شوقي ومحمد مالك سعيد،٢٠٠١، ٢١٤ : ٢١٥):

- تدريب كافة الأفراد داخل المدرسة على القيام بالأدوار القيادية في ظل عملية الإصلاح المدرسي بمختلف أشكالها ومداخلها, وتدريب كافة أفراد إدارة المدرسة على توفير المجالات التي تساعد على بث روح الجماعة والعمل التعاوني من الأفراد داخل المدرسة .
- تنمية مهارتهم في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال والمعلومات الحديثة وتوظيفها في إثراء بيئة التعلم داخل الفصول وخارجها .
- بناء وتشجيع العمل الجماعي التعاوني الذي يتم السعي إلى تعميمه على كافة قطاعات العمل الأكاديمي وتطوير العمل المدرسي من خلال تدريب الأفراد داخل المدرسة على أن العمل الأكاديمي والإداري لم يعد قاصراً على مجموعة دون أخرى .
- تنمية وعي المعلمين بمتغيرات السياق التربوي محلياً وعالمياً .
- تنمية مهارتهم في استخدام حجرات الوسائط المتعددة وتوظيفها في إثراء بيئة التعلم داخل الفصول.
- إتاحة فرصة رفع المستوى العلمي أمام المعلمين من خلال الدراسات العليا .
- تشجيع تبادل الأفكار وطرق التدريس بين المعلمين ومنحهم الفرص للتفكير حول ممارساتهم التربوية .

ثالثاً: أهمية التنمية المهنية للمعلمين :

يعيش العالم حالياً ثورة علمية وتكنولوجية ، وتطوراً سريعاً في المعارف والمعلومات، نتج عنها تأثيرات بعيدة المدى علي كافة المجالات ومنها المعلم ، لذا أصبح من الضرورى أن يلم المعلم بكل حديث وجديد من المعارف والعلوم ووسائل التعليم وطرق التدريس وأساليب التقويم وأن يطلع علي كل جديد في مجال تخصصه لتحقيق النمو المتزن للتنشئة في ضوء الأهداف المتفق عليها ، بما يساير التقدم العلمي والمعرفي والتكنولوجي، ويتم ذلك عن طريق التنمية المهنية للمعلم (عوض توفيق عوض، ٢٠٠٠، ٥٢)

وهذا يضع المعلم أمام تحدٍ يجب أن يواجهه من خلال مهارات متجددة يتم إكتسابها بدراسة سلسلة شاملة ومتكاملة من برامج التنمية المهنية التي تعتمد علي التخطيط العلمي

والتناسق المنهجي وترتبط بالمشكلات اليومية التي تواجهه في عمله(السيد سلامة الخميسي، ٢٠٠٠، ٥٤)

ومن ثم فهناك أسباب ومبررات تجعل التنمية المهنية أمراً ضرورياً للمعلمين وذلك علي النحو التالي :

رابعاً : مبررات التنمية المهنية للمعلمين

توجد عديد من المبررات التي تحتم التنمية المهنية للمعلمين والتي من بينها:

١- الانفجار المعرفي :

يشهد العالم المعاصر تطوراً علمياً في شتى مجالات الحياة، وهذا التطور يتم بمعدلات فائقة السرعة نتيجة للنمو المتزايد في المعرفة بفروعها المختلفة، فلم تعد المعرفة ثابتة أو محددة بنقطتي بداية ونهاية، ولكنها متغيرة ولا نهائية، وأصبح حجم المعرفة الإنسانية يتضاعف كل ثمانية عشر شهراً ونتيجة لهذه السرعة في التطور المعرفي أصبح من المستحيل أن يبقي المعلم بمعزل عما يستجد من معلومات ومعارف حوله، ولكن تطوير أداء المعلم عن طريق إكسابه المهارات المعرفية والميدانية المستحدثة في مجال عمله، وفي عالم دائم التغير، يحتاج المعلم باستمرار لتحديث مهاراته المهنية ومواصله تحسين المعايير لضمان الوصول إلى جودة عالية وهذا بالفعل يؤكد ضرورة تنمية المعلم مهنياً أثناء الخدمة ليصل إلى مستوى عالٍ من الجودة وتزويد المعلم بالمعرفة والمهارات اللازمة مدى الحياة(إسلام إبراهيم علي إبراهيم،٢٠٠٥، ٢٥)

٢- العولمة وتحدياتها :

إن العولمة كظاهرة ذات أبعاد متعددة تهدف إلى دمج العالم معاً من خلال تعميم نماذج معينة لذلك سعى منذ ظهور العولمة إلى ضم آليات خاصة بها وذلك من أجل تفعيل دورها المعرفي والثقافي فتركز هذا الجهد على مجالي التربية والتعليم أخيراً بعد أن كان الجهد اقتصادياً وسياسياً وإعلامياً باعتبار أن التعليم هو الوسيلة التي يمكن من خلالها نشر أفكار العولمة(عبد السلام مصطفى عبد السلام٢٠٠٦، ٢٩٤-٢٩٥)، وهناك تغيرات سريعة ومفاجئة أحدثتها تأثيرات العولمة في الحياة الاجتماعية والثقافية وهذه التغيرات وضعت الكيان التربوي أمام تحديات جديدة تستلزم إعادة النظر في أنظمة التعليم ومناهجه وأساليبه ليكون قادراً على تهيئة الطلاب والأجيال القادمة للتفاعل بكفاءة ومقدرة مع هذه المستجدات التي نقلتها إليهم العولمة(محمد علي عزب ومحمد عليوة علي حسن، ٢٠٠٨ ، ١).

كما أن تلك التغيرات الحديثة فرضت على المعلم واجبات، ومسئوليات كثيرة ، نحو النهوض بمستوى التعليم، وبمهنة التدريس، فأصبح من واجبه الاهتمام بتطوير وتجديد معارفه ومهاراته، وهو فضلاً عن ذلك لابد له من أن يكون قادراً على بناء علاقات إنسانية ناجحة مع زملائه وأولياء أمور طلابه، وقادراً على تحمل مسئولية الوطنية لفاعلية، وأن يتحول إلى وسيط فعال صالح لنقل قيم وتراث مجتمعه سماته إلى الأجيال الناشئة(محمد المدني المختار ٢٠٠٩، ١)

فلم يعد المعلم في ظل العولمة هو القائد والمسيطر وحافظ النظام في الفصل وإنما هو الوسيط والمنسق والمحفز الذي يسمح بالديمقراطية، ويطلق طاقات المتعلمين ويأخذ بيدهم ويشجع التعدد والاختلاف ويدعم الحوار ويبتكر أنواع العمل المبني على المعرفة بحيث يجعل الطلاب يقومون بأعمال مبنية على المعرفة(محمد علي عزب ورجب عليوة علي حسن، ٢٠٠٨ ، ٣٥)

وهذا يتطلب من المعلم أن يعي ويفهم نتائج هذه التغيرات العلمية وتأثيرها في كافة عناصر العملية التعليمية ومن الضرورى أن يقوم المعلم بتحديث معلوماته والارتقاء بمستواه المهني في ظل كل هذه التغيرات، والانتقال من التعلم والتدريس بالأسلوب الفردي إلي الشكل الجماعي ومن المركزية في التخطيط والتنفيذ إلي اللامركزية لإعطاء مساحة من الحرية والمرونة .

٣- التطور التكنولوجي :

تمثل الثورة التكنولوجية إحدى التحديات الكبرى التي تواجه التربية في القرن الحالي ، فهي ليست ثورة أدوات ومعدات وأجهزة تكنولوجية فحسب، بل هي ثورة عقلية قامت علي نتائج عقول متميزة مبكرة ناقدة وقادرة علي إتخاذ القرار، مقررة لقيمة العلم والعمل(محمد الدريج ومحمد جهاد، ٢٠٠٥، ٧٢)

وقد تأثرت منظومة التعليم بالطفرة التكنولوجية الهائلة، فأصبح دور المعلم ميسر لعملية التعلم وليس مجرد تأمل المعرفة وظهرت مفاهيم جديدة منها التعلم الفردي، والتعلم بمساعدة الكمبيوتر، وتكنولوجيا الوسائط المتعددة وغيرها من المفاهيم المرتبطة بالمستحدثات التكنولوجية والتي لها أثر كبير في التنمية المهنية للمعلمين(دعاء محمد فتحي محمد، ٢٠٠٨، ٣٤)

والقرن الحادي والعشرين هو قرن جديد تسود فيه المعلومات وتحتل فيه التكنولوجيا المعاصرة الصدارة في المدرسة بحيث يصبح فيها الطالب قادراً على الحصول على المعلومات التي يحتاجها في أسرع وقت وبأقل جهد مما يؤدي إلى تحسين كفاءته في الإبداع والإنتاج(فهيم مصطفى، ٢٠٠٧، ٣٥)، وقد أدى استمرار تقدم العلوم والتكنولوجيا إلى اتساع نطاق المعرفة

وبشكل سريع وهذا التغير للمجتمعات في مجموعة قد أدى إلى ضرورة التغيير السريع في العمل وإلى ضرورة تغيير النموذج المهني لأي مهنة في حياتنا(علي بن صالح الخبتي، ٢٠٠٦، ٧٤)

٤- تعدد أدوار المعلم :

خامساً : مجالات التنمية المهنية للمعلمين:

تتعدد مجالات التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الإعدادية وتتنوع، لتعدد وتنوع أدوارهم ومهامهم والتي لا تتفق عند حد التدريس وتمتد لتشمل العديد من المهام والأدوار الأخرى، التوجيهية والإرشادية والإدارية والتنظيمية ويمكن الإشارة إلى هذه المجالات كما يلي.

١- المجال التربوي المهني:

يؤدي المعلم دوراً مهما في أدائه لعمله، وكلما كانت شخصية المعلم متزنة، كان أنجح في عمله ومهنته، ولذلك فإن الخصائص الشخصية للمعلم ذات علاقة كبيرة بالمشكلات التي تواجهه في تنظيم وإدارة الفصل، والمعلم كقائد لطلابه يجب أن يراعي المساواة الاجتماعية والعدالة في إتاحة الفرص لهم جميعاً، وأن يكون علي درجة من الوعي بمدي تأثير وتطبيق مادة تخصصه علي المجتمع، وأن تكون لديه الرغبة الحقيقية في حب واحترام الطلاب، كما عليه أن يتسم بالقدرة علي الاتصال مع طلابه وزملائه ورؤسائه بمحبة واحترام، وأن يكون لديه طموح وتوقع عالٍ لطلابه وخريجيه ولنفسه أيضا، وقبل ذلك كله عليه أن يكون قدوة لطلابه فهو مؤتمن بالحفاظ علي أخلاقهم(على محمد عبد الوهاب، ٢٠٠٦، ١٢٧)

٢- المجال الأكاديمي التخصصي :

يتطلب مزاولة أي مهنة إعداداً جيداً سواء كان يتعلق بالجانب الأكاديمي (التخصص العلمي الدقيق) أو الجانب التطبيقي (الكفاءة والمهارة والممارسة المتطورة)، ومما لاشك فيه أن تمكن المعلم من مادته وفهمها واقتناعه بها يأتي عن طريق رغبته الحقيقية في تنمية نفسه في مجال تخصصه بناءً علي احتياجاته الفعلية، وهذا يساعد بدرجة كبيرة علي تعديل سلوك طلابه وإكسابهم اتجاهات إيجابية نحو المادة التي يدرسها لهم؛ لأن سلوك المعلم ينعكس علي سلوك طلابه وأي تنميه له يجب أن تنعكس عليهم(Robert WRichey,2009, 8:10)

٣- المجال الثقافي :

تستدعي الثورة المعلوماتية والانفجار المعرفي ضرورة ألا يعتمد المعلم علي معرفته الأكاديمية والمهنية والأولية لكي يستمر في مهنته، ففي ظل الابتكارات التكنولوجية والتراكم المعرفي، في عالم سريع التغير، أصبح على المعلم أن يتابع ما يستجد في مجالات الحياة المختلفة من اقتصاد واجتماع وسياسة وثقافة عامة، وكل ما له صلة بتطوير مهنته وجعل التدريس أكثر فاعلية، فيجب أن يتسم المعلم في مجتمع المعرفة بثقافة واسعة حتى لا يصبح في موقف حرج أمام طلابه مما يقلل هيبته ومكانته نظراً لتخلفه أمام هذا التطور، حيث ينظر إلي معلمهم عادة علي أنه مصدر المعرفة في شتي مجالات الحياة، ويهتم المجال الثقافي للتنمية المهنية للمعلم بتذويده بثقافة عامة تتيح له تعرف العلوم الأخرى في غير تخصصه، كما تساعد في تعرف ما يحيط به من تغيرات وتطورات في العالم من حوله وفي بيئته ومجتمعه(طارق محمد محمود سيد نور، ٢٠٠٨ ، ٣٨-٤٠)

يهدف هذا المجال إلي رفع مستوى المعلم الثقافي والعلمي من خلال القيام بأبحاث علمية تخدم مجال التخصص وكذلك استخدام تكنولوجيا المعلومات في البحث العلمي والاهتمام بالبحوث الفردية والجماعية وذلك يتم من خلال(محمد منصور أحمد عبد اللاه٢٠١٦ ، ٤٥٨):

- **إكساب المعلم مهارات البحث العلمي الإجرائي ذات الأهمية في مجال تخصصه .**
- **إكساب مهارات تحديد المشكلات وكيفية الحصول علي المعلومات والبيانات اللازمة لدراستها.**
- **إكساب مهارات النقد والتحليل واستخلاص النتائج وكتابة التقارير العلمية .**

ونظراً لزيادة حجم المتغيرات الثقافية المتسارعة في المجتمع، مما أدي إلي صعوبة مجابهة المعلمين لها، وعدم مسايرتها وانتقاء الصالح منها، فإن ذلك يتطلب الاهتمام بالمجال الثقافي لتنمية المعلم مهنياً.

٤- المجال الإداري:

يقوم المعلم بأدوار متعددة داخل المدرسة لا تقتصر علي التدريس داخل الفصل فقط، حيث يشارك إدارة المدرسة في المسئولية الإدارية والفنية والقيام بالإشراف علي الأنشطة المختلفة مثل قيامه بدور الريادة لطلابه وتوليه مسئولية الإشراف اليومي وإعداد التقارير اللازمة لإدارة المدرسة عن سلوك طلابه ومدى تحصيلهم، وما يسند إليه من أعمال إشرافية من قبل إدارة المدرسة سواء داخل حجرة الدراسة أو أثناء الزيارات والرحلات المدرسية ، وتتطلب هذه المسئوليات والأدوار الملقاه علي عاتقه أن يكون علي وعي بواجباته ومسولياته

نحو مهنة التعليم وإلا أصبح عنصر معوق وغير فعال للارتقاء بالمهنة ، ولذلك في التنمية المهنية للمعلمين تلعب دوراً مهماً في تأهيلهم وإعدادهم بطريقة ملائمة تراعي الفروق الفردية بينهم ليكونوا قادة في عملهم وكذلك ترشيحهم للوظائف الأعلى أو مساعدتهم في عمليات التطور والاصلاح التعليمي(Helen Darrow,2008, 85).

ويتضح لنا أن التنمية المهنية فى مجال الإدارة يتم التركيز فيها على دورات التنمية المهنية للمعلم وعلى أهمية تكوين وتطوير شئون المعلم ليباشر الوظائف التالية(أحمد على الفنيش ومحمد مصطفى زيدان، ٢٠٠٠، ٢٠١):

- تنظيم دورات التدريب والتنمية المستمرة فى مجالات التخصص المختلفة .
- التزام المعلم بساعات مكتبية يتواجد فيها لتقديم الإرشاد والمعونة للتلاميذ والمشاركة فى الأنشطة المدرسية.
- تنظيم الدورات التأهيلية فى التربية وتقنيات التعليم للمعلمين الجدد .
- إتاحة الفرصة لإعداد متزايدة من المعلمين للتعرف على المتغيرات التى حدثت مؤخراً.

٥- مجال التقويم:

أصبح التقويم عملاً ضرورياً لتحسين أداء كل مؤسسة أو تطويرها وبالتالى لا غنى لأيه مؤسسة عن التقويم، فهو الأداة التى من خلالها يتم الحكم على ما يبذل من عمل وهو الذي يرشد القائمين على تلك المؤسسات إلى مواطن القوة والضعف فى المؤسسة ومن خلاله يمكن المسئولون أصحاب القرار من سد الثغرات والوقوف علي الإنجازات ومواطن التقصير والتعرف علي معوقات النجاح .

ويعتبر التقويم التربوى من الموضوعات الهامة والمؤثرة فى التربية بسبب ما يقدمه من معلومات ونتائج توضح الجهود التى تبذل لتحقيق الأهداف التربوية نحو العملية التى يحكم بها على مدى تحقيق أهدافه التربوية المنشودة ومدى التطابق بين الأداء والأهداف على أساس من كونه عملية إصدار حكم على مدى تحقيق الأهداف التربوية ونتائج الآثار التى تحتلها بعض العوامل والظروف فى تيسير الوصول إلى هذه الأهداف(ميسر خليل يوسف خليل أبو لبدة، ٢٠١٤ ، ١٢٢)

ومما سبق يتضح تنوع مجالات التنمية المهنية لتشمل كل ما يحتاجه المعلم كي يتمكن من أداء مهنة التدريس علي أكمل وجه وبما يحقق التكيف مع البيئة المحيطة حيث تضم التنمية المهنية كل ما يتعلق بالمعلم من المنهج الدراسي واستراتجيات التعليم وإدارة الموقف

التعليمي بجانب تدعيم الجوانب الإنسانية من خلال التفاعل مع مشكلات الطلاب ومشاركة العمل مع الزملاء وذلك كله لصالح العملية التعليمية.

سادساً : أساليب التنمية المهنية للمعلمين:

لا يمكن أن يعيش المعلم مدى حياته بمجموعة محددة من المعارف والمهارات والكفايات، والتقدم المعرفي الهائل الذى يمتاز به العصر الحالى جعل المعلم يبحث عن مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة فى طرق التعليم وتقنياته، فالتعليم بالنسبة للمعلم عملية نمو مستمرة ومتواصلة، فالمعلم المبدع هو طالب علم طوال حياته فى مجتمع دائم التعلم والتطور والمعلومات وليس المعلم الذي يقتصر فى حياته على المعارف والمهارات التى اكتسبها فى مؤسسات الإعداد(واثق نجيب محمود حثناوى، ٢٠٠٩ ، ٤٣).

[١] البحث الإجرائي (بحث الفعل) :

تستند بحوث الفعل علي بعض الفكار التي وضعها كورت لوين وزملائه كمجموعة منضبطه في إطار الجهود التي تركز علي تحسين الجودة للمؤسسة التعليمية وأدائها(Maurice Taylor, 2002, 45).

لأن البحث الإجرائى يتطلب التفكير، فإنه يمكن القول : إن البحث الإجرائى أحد أدوات ووسائل التنمية المهنية، وذلك لما للبحث الإجرائى من قدرات هائلة فى مساعدة المعلم على اكتشاف آفاق جديدة تساعد على تطوير أدائه، فيمكن أن يركز البحث الإجرائى على كل من عمليتى التعليم والتعلم فى المدرسة, وممكن أن يساعد على حل مشكلة أو إحداث تغيير أو توثيق التنمية المهنية للمعلم(عبد اللطيف حسين حيدر،٢٠١٠، ٩٤).

وبالتالي يمكن أن ينظر لبحوث الفعل كمهنية فعالة لإصلاح التعليم بدقة لأن المبدأ الأساسي المتمثل في الجمع بين العمل مع البحث ستجدي بالضرورة إجراءات من الوضع الراهن في المدرسة حيث يعطي المعلمين الذين يقومون به وسيلة لتطوير المدرسة لإحداث التغيير(Pavl coughian & David coughlah, 2002, 23) .

[٢] خصائص بحث الفعل :

يتميز بحث الفعل بعدد من الخصائص التي تجعله يختلف عن أنواع البحوث التقليدية فهو يتميز بأنه يتم بالتزامن مع الفعل الذي يتداوله، أي أنه بحث في الفعل وليس حوله فهو يمثل أحداث متسلسلة ومن خلال حل المشكلات(Bridget, Somekh and Kenzeichner, 2009, 75) .

من أبرز وأهم خصائص بحث الفعل أنه(مصطفى عبد السميع وآخرون، ٢٠٠٧، ٢٥):

- واقعي، حيث يقوم على مشكلات موجودة بالفعل في الواقع ويحاول البحث عن حل لها .
- تشاركي، حيث يشارك فيه العديد من الأطراف مثل المعلمين، والإداريين، والطلبة، وأولياء الأمور.
- يعزز ثقة المشاركين بأنفسهم، فيمنحهم الإحساس بالقوة .
- نقدي فالمشاركون يعملون كعناصر تغيير ناقدة للذات والمشكلات .
- أولي، فليس هناك إجابات صحيحة وكاملة أو إجابات خاطئة إنما وجهات نظر متعددة للمشاركين
- دوري ، حيث تم البحث الإجرائي علي شكل دورة يتم فيها الإجراء والتأمل الناقد .
- عملي، فالنتائج التي نحصل عليها من البحث الإجرائي ليس لها فقط أهمية نظرية في كونها تثري المعرفة ولكن أيضاً في كونها تؤدي تحسينات فورية للممارسات أثناء وبعد عملية البحث .

[٣] أهداف بحوث الفعل:

يهدف بحث الفعل إلى دعم المعلمين في التغلب على التحديات والمشكلات الخاصة لممارستهم المهنية والعمل على مواجهتها بطرق ابتكارية عن طريق التأمل ولقد أظهرت التجارب المختلفة في عمل بحوث الفعل أن المعلمين قادرون على عمل ذلك بكل نجاح والوصول فيه إلى نتائج رائعة بشرط أن تتوافر لهم الفرصة والدعم المناسب(Eillen ferrance , 2000, 98).

وهناك من أشار إلي أن بحوث الفعل تهدف إلي(هادي أحمد الفراجي، ٢٠٠٨ ، ٣):

- تعزيز اتجاهات التعاون في مجال البحث من أطراف العملية التعليمية .
- تدريب القائمين في الحقل التعليمي علي استخدام الأساليب العملية في التفكير وحل المشكلات وتفعيل العديد من المهام المنوطة بكل من المشرف والمعلم والأخصائي الاجتماعي والتوجيه المهني .
- تطبيق مكونات التقويم الذاتي لكل فئات العملية التعليمية .

ويتضح مما سبق أن بحوث الفعل تساهم بالفعل في دعم المعلمين في التغلب علي مشكلاتهم وتغيير معتقداتهم حول ممارساتهم المهنية والأدوار واتجاهاتهم وأفكارهم نحو الطلاب والمدرسة، مما ينعكس ذلك ايجابياً علي العملية التعليمية وعلي المجتمع ككل، كما

تسهم بحوث الفعل في تأهيل المعلمين ليصبحوا باحثين قادرين علي تطوير العملية التعليمية وتفعيل العمل التشاركي وتطوير ممارساتهم والبحث عن كل جديد وحديث لتحسين العملية التعليمية.

[٤] أهمية بحوث الفعل:

وتنبثق أهمية بحوث الفعل من فوائدها المتعدة التي تعود على الطالب والمعلم والإدارة المدرسية ككل لأن بحوث الفعل تعتبر وسيلة لتحسين مستوى الطالب من خلال إدارة مدرسية وتدريس أكثر فاعلية وبحث الفعل يجعل المعلمين أكثر مرونة وانفتاحاً على الأفكار الجديدة وأكثر قدرة على حل المشكلات ويكسبهم مهارة التفكير النقدي ويزيد شعورهم بفاعلية ما يعدونه ويساعدهم على التواصل مع أقرانهم وينمي لديهم الاتجاه الايجابي نحو التنمية المهنية المستمرة وعملية التغيير فالمعلم الذي يقوم بعمل بحث فعل يصبح أكثر اعتماداً وثقة بنفسه في صنع واتخاذ القرارات(Ralph Hewitt & Marry little , 2012, 85).

وترجع أهمية بحوث الفعل فيما يلي(Orly sela & Miram Harel,2012, 45):

- إحداث تعيير محكم بالمدرسة .
- تحسين الاتصال داخل المدرسة .
- يعتبر البحث الإجرائي أسلوباً من أساليب التنمية المهنية .
- يعتمد على الممارسات الذاتية للمعلمين والعمل على تحسينها .

وهناك من يرى أن أهمية بحوث الفعل بأنها تسهم في تطوير المعلمين مهنياً كما تسهم في تحسين التواصل بين المعلمين والطلبة والباحثين والإدارة المدرسية والمجتمع الخارجي وذلك بتحسين القدرة على الابتكار في التدريس وتنمية القدرة على النقد والقدرة على النقد الذاتي وتحسين اللغة المشتركة بين القائمين على البحث(محمد عبد الفتاح أبو بكر، ٢٠٠٤، ١٢).

[٥] مبادئ بحوث الفعل :

تستند بحوث الفعل علي معرفة الواقع من أجل تغييره مع الالتزام بعدة مبادئ أهمها(بيومي محمد ضحاوي، ٢٠١٠، ٨١ : ٨٢):

- السرية في جمع البيانات .
- الاستقلالية في اتخاذ قرار المشاركة في البحث من عدمه .
- حرص الباحث على زيادة استفادة المشاركين في البحث وتقليل المخاطر التي قد يتعرضون إليها .
- الالتزام بالمساءلة المهنية بحيث يلتزم الباحث بمعايير وأصول وأخلاقيات المهنة .

- الأمانة العلمية بحيث يلتزم الباحث بالأمانة خلال عملية البحث .

[٦] أنواع بحوث الفعل:

تتحدد بحوث الفعل في الأنواع التالية(Ralph Hewitt , Mary Little , 2012, 85):

- بحث الفعل الفردي : يركز بحث الفعل الفردي للمعلم على دراسة المعلم لمشكلة فردية أو قضية داخل الفصل الدراسي والمعلم هو الذي يشارك مع الأبحاث الفردية .
- بحث الفعل التعاوني : يركز بحث الفعل التعاوني على دراسة مشكلة أو قضية داخل الفصل أو أكثر من فصل دراسي ويتعاون المعلمين بعضهم مع بعض لدراسة مشكلة معينة بالعديد من الطرق المختلفة والجهد مشترك من أكثر من معلم .
- بحث الفعل مع مستوى المدرسة : وهو بحث يشارك فيه كل عضو من بالمدرسة في حل مشكلة معينة تحدد مع إدارة المدرسة وهذا المنهج يطلب الدعم الكبير من قبل الموجهين والقادة من العاملين حيث إن نتائج البحث تؤدي إلى التغيير على مستوى المدرسة .

[٧] خطوات بحوث الفعل :

يتفق التربويون حول الطبيعة الدائرية لخطوات بحث الفعل، ولكن يختلف عدد تلك الخطوات من باحث إلى آخر وفق ما يراه مناسب للبحث الذي يقوم به، فيرى البعض أن بحث الفعل يشمل في خطوات وهي(Richard,Baker&Lawrence.Blogan, 2008, 45) :

تحديد المشكلة وصياغة الأسئلة وجمع البيانات وتقرير كيف يتم التغيير، واختيار البدائل المقترحة للتغيير ثم مراقبة وتقييم التغيرات التي تم إحداثها بالفعل والمراجعة والتأمل وإعادة الدورة مرة أخرى عند الضرورة، وهناك من يرى بحوث الفعل في خمس خطوات كالتالي(Diana , Thomas . J . , 2011, 215):

تحديد المشكلة – جمع وتنظيم البيانات – تغير البيانات – الإجراءات – التأمل .

أدوات بحوث الفعل :

حيث تعتمد بحوث الفعل علي مجموعة من الأدوات التي تساعد الباحثين علي جمع البيانات ومنها:

- المقابلة :

وهي المحادثات التي يقوم خلالها الباحث بطرح عدد من الأسئلة التي تتعلق بموضوع البحث علي من تتم معه المقابلة بهدف فهم أعمق وأكثر للمشكلة وإيجاد الحلول لها وقد تكون

المقابلة أيضاً أسئلة مفتوحة أو مقيدة الإجابة أو خليط منها وقد تكون المقابلة أيضاً فردية أو جماعية(بيومي محمد ضحاوي، ٢٠١٠، ١٤).

- الملاحظة :

وهي نشاط يقوم به الباحث لمشاهدة موقف معين ويسجل ملاحظاته بطريقة منهجية حيث يحدد الباحث جانب السلوك الذي يخضع للملاحظة بكل دقة ووضوح، وتكون الملاحظة عن طريق الصور وقوائم الملاحظة، أشرطة الفيديو، مقاييس التقدير المتدرجة(عبد الناصر محمد رشاد، ٢٠٠٢، ٩) .

- صحف التفكر :

تعتبر صحف التفكير من أهم الأدوات التي يمكن أن يستخدمها المعلم في تدوين ملاحظاته أثناء العمل عن طريق الكتابة التفكرية والتي تعد العمود الفقري لبحث الفعل فهي أسلوب لتوثيق الممارسات اليومية المهمة للمعلم لتساعده علي التأمل فيما يسجله من ملاحظات ومن ثم دراستها وتحليلها لاكتشاف ما بينها من أنماط وعلاقات يمكن تحويلها إلي خطط تم تجريبها لحل مشكلات معينة في العمل(عبد اللطيف حسين حيدر، ٢٠٠٨ ، ١٢٧).

٨- مميزات استخدام بحوث الفعل :

تعتبر بحوث الفعل وسيلة للتدريب أثناء الخدمة حيث إنها تمنح المعلم مهارات وطرق جديدة تعتبر بمثابة سلاح له يزيد من وعيه بذاته وأيضاً تعتبر شكل من أشكال التعميم الذاتي للمعلم مما يجعله مصدراً مهماً لتطوير التعليم حيث تهتم بحوث الفعل التربوية Educational Action Research بتحسين وتطوير جميع جوانب العملية التعليمية(Anne Burns , 2007, 45).

وعلى ضوء ما سبق فإن بحوث الفعل يمكن أن تؤدي إلى تنمية مهنية للمعلمين وفي ذات الوقت تؤدي إلى تغيير تعليمى وإدراك ذاتى محسن للأفضل وتعلم جديد متطور, كما يمكنها أن تزيد على عمليتى التعلم والتعليم كذلك يمكنها أن تحل مشكلة أو تحدث تغيراً تربوياً شاملاً وأن توثق تطوير للمعلم(إميل فهمى حنا شنودة، ٢٠١٠، ١٠٠) .

٢- التنمية الذاتية :

وهى تتم عن طريق الدافع الداخلى والحرص من المعلم على تطوير ذاته وذلك من خلال القراءة والاستعانة بالمكتبة، وحرص المعلم على الإطلاع على كل ما هو جديد فى مجال تخصصه والإطلاع على أحدث النظريات التربوية والعلمية، وتطوير خطة العمل في ضوء ما تم تجميعه من معلومات وتوثيق النتائج(فاطمة السيد صادق،٢٠١٢، ٩٠).

٣- العصف الذهنى :

هو طريقة لتحضير الأفكار تقوم على أساس طرح قضية أو مشكلة على المتدربين فى أثناء الجلسة التدريبية ويطلب منهم محاولة إنتاج عدد أكبر من الأفكار والحلول التى تساعد فى معالجة المشكلات(مصطفى عبد السميع محمد وسهير محمد حوالة، ٢٠١٠، ١٧٨).

٤- المناقشات :

يتميز هذا الأسلوب بأنه يزيد من درجة تفاعل المعلمين مع المدربين، وذلك لأن المناقشة تعد الأساس فى هذا الأسلوب، ومن خلال هذا الأسلوب ينمو الفهم والتعاون المتبادل بين المدربين والمتدربين(على راشد،٢٠١٠، ١٩٧) .

٥- تبادل الزيارات بين المعلمين :

وتعنى قيام أحد المعلمين بزيارة زميل له وفق خطة محددة ومبرمجة لمشاهدة الأساليب التى يتبعها فى عمله التدريسي، ومن ثم يتم انتقال الخبرة من معلم إلى آخر ليصبح هناك وجود للتوازن بين قيام المعلم بأدواره(محمد متولى غنيمة، ١٩٩٦، ٤٤)

سابعاً : مراحل تنفيذ برامج التنمية المهنية للمعلمين :

يتم التخطيط لبرامج التنمية المهنية المستدامة للمعلم ضمن تخطيط شامل يستند إلي تقدير أوضاع المعلمين من حيث العدد والكفاية الفنية والمستويات والمؤهلات وتصنيفها في ضوء المعايير المطلوبة ثم التخطيط اللازم لتنمية المعلمين مهنياً علي أسس سليمة من الدراسات العلمية من حيث الأهداف والاحتياجات التدريبية وتليها الوسائل لتحقيق الأهداف وأخيراً التأكد من تحقيقها من خلال عمليات التقويم والمتابعة(رياض يوسف حسن سمور، ٢٠٠٣ ، ٧٢)

وتمر برامج التنمية المهنية بالمراحل والخطوات التالية :

١-مرحلة الإعداد :

يتم فيها تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين وتحليلها وتحديد البرنامج التدريسي والأساليب التدريبية المناسبة لكل جزء من هذا المحتوى وتحديد معينات التدريب المستخدمة مثل الأجهزة والمعامل والأدوات وغيرها من المواد التدريسية بالإضافة إلي اختيار المدربين والمتدربين وإعداد الميزانية اللازمة للبرنامج التدريبي والمعلومات الأساسية عن البرنامج التدريبي مثل مدتها ومواعيد تنفيذها (حنان سيد محمد حامد، ٢٠١٠، ١٧)

٢- مرحلة تحديد الأهداف :

يتم التخطيط للتنمية المهنية للمعلم عن طريق وضع أهداف محددة واضحة يتم تحديدها في ضوء مؤثرات منها(رشدي أحمد طعيمة، ١٩٩٩، ١٣):

- تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلم .
- تحديد مستويات المعلمين ومؤهلاتهم التربوية والأكاديمية .
- التعرف علي المشكلات الميدانية .
- الإطلاع علي تقارير هيئات المتابعة الميدانية .
- تحليل الوظائف والمهارات والخبرات التي تتطلبها الوظائف المختلفة .

٣-مرحلة التنفيذ :

يهتم القائمون علي مراحل التنمية المهنية في هذه المرحلة بتحديد جميع عناصر العملية التدريبية ثم يبدأ التنفيذ العملي للبرنامج مما تم تحديده حيث يتوقف نجاح البرنامج التدريبي علي قدرة المتدربين علي التنظيم الجيد في تنفيذ البرنامج في المواعيد المحددة ووضع جدول زمني يحدد مواعيد البداية والنهاية والتأكيد علي المسئولين عن إدارة التدريب(دعاء فتحي محمد سعدون، ٢٠١٠، ٧١) .

٤-مرحلة التقويم والمتابعة :

تأتي هذه المرحلة في ضوء الأهداف التي حددت البرنامج للوقوف علي مدى صلاحية الوسائل المستخدمة ومدى فاعلية المعلومات التي قدمت للمعلمين المتدربين والأنشطة التي قاموا بها لتحقيق أهداف البرنامج وإحداث التطوير والتجديد في أداء المتدربين وتنميتهم مهنياً ويهدف التقويم إلي تحسين العملية التربوية وتطويرها ولكي يتحقق ذلك لابد من المتابعة المستمرة لمعرفة مدى استفادة المتدربين من التدريب وتعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف ويمكن أن تتم المتابعة عن طريق مدراء المعلمين والمشرفين والمديريات وإدارة التدريب والإشراف التربوي(سعد عبد الغني حسن هلال، ٢٠٠٦ ، ٢٨).

واقع التنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية بالمرحلة الإعدادية في مصر

أدي الإقبال الشديد علي التعليم في مصر والتوسع العظيم الذي حدث في مؤسساته والتطور الذي جد علي تنظيماته، إلي خلق كثير من المشكلات والمتطلبات التي كان لابد من مواجهتها حتي يتمكن النظام التعليمي من المساهمة في عملية التغيير والتحديث المنشودة .

المحور الاول: واقع التنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية بالمرحلة الاعدادية في مصر(نظرياً)

يعتبر معلم التربية الفنية أحد أهم عناصر المنظومة التعليمية التي تحرص علي الاستفادة من إمكاناته في تطوير ممارساته وتعظيم قدراته في قيادات الإصلاح التعليمي وذلك

من خلال الدور الذي تلعبه داخل المؤسسات التعليمية(فايزة عبد العاطي نور محمد،٢٠١٥، ٢٥).

أ- المرحلة الإعدادية (الحلقة الثانية من التعليم الأساسي) في مصر وأهدافها:

وهي مرحلة التعليم اللازم للأفراد والتي تمكنهم من المهارات التي يحتاجون إليها لمواجهة متطلبات الحياة ويسبقها ٦ سنوات في المرحلة الابتدائية ، ويساعد علي كشف الميول والمواهب بحيث تهيئ الفرد لتلقي التدريبات والدراسات المهنية التي تعده للانخراط في الحياة العملية أو مواصلة تعليمه العالي(بيومي محمد ضحاوي، ٢٠١٠، ١١٥) .

والمرحلة الإعدادية مرحلة قائمة بذاتها مدتها ثلاث سنوات الهدف منها تهيئة فرص النمو للتلاميذ في مختلف نواحي النشاط المدرسي والعمل الاجتماعي(أماني عبد القادر محمد ونجلاء محمد حامد، ٢٠٠٣، ١٢٧).

وتتمثل أهداف مرحلة التعليم الأساسي فيما يلي(محمد صادق إسماعيل، ٢٠١١، ٣١ – ٣٢).

- تزويد التلاميذ بالمهارات القابلة للاستخدام والتي تمكنه من أن يكون منتجاً في مجتمعه .
- تنمية ميول واتجاهات التلاميذ الخاصة بالتذوق الجمالي .
- إكساب التلاميذ عادات وسلوكيات العمل من الدقة والإتقان والإبداع .
- تقدير تراثه بموضوعية واستلهام قيمه المشرفة والإفادة من دروسه وفهم واقع مجتمعه وهويته
- ترسيخ القيم الدينية وتعميق ما حصله التلاميذ في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي .
- توفير الرعاية التربوية للفئات ذات الاحتياجات الخاصة .

ب – معلم التربية الفنية وأدواره داخل المدارس الإعدادية :

يقوم معلم التربية الفنية بأدوار عديدة ولا يقتصر دوره علي تدريب التلاميذ علي بعض المهارات وإنتاج الأعمال الفنية ولكن تزويدهم بالمعلومات وإكسابهم بعض الاتجاهات والميول الإيجابية عن طريق ممارستهم للأعمال الفنية والاستمتاع بها(محمد حسنى عمر فؤاد الأشقر، ٢٠٠٤ ، ٢٥٣).

ولمعلم التربية الفنية دور كبير داخل المدرسة كونه قائداً تربوياً فهو الذي يكتشف التلاميذ واحتياجاتهم ويحدد معارفهم ويحدد مهاراتهم وهو الذي يخطط للأنشطة التعليمية ويقومها وتتمثل أدواره فيما يلي :

١- دور معلم التربية الفنية في بناء الشخصية :

إن معلم التربية الفنية يستخدم تدريس الرسم لبناء الشخصية ونموها وإكسابها القدرة علي التكيف الاجتماعي بل وتمكينها من عملية الاتزان النفسي وتزداد المسألة تعقيداً كلما واجه المتعلمين معلماً ليس لديه الفهم الكافي لطبيعة المرحلة وطبيعة الشخصية المتكاملة والأوضاع النفسية التي ترتبط بالتكيف الاجتماعي وعلي معلم التربية الفنية أن يدرس أعمال المتعلمين باعتبارها سجلاً للنمو النفسي والاجتماعي ويساعدهم في اكتساب القدرة علي التكيف وعلي النمو(فاتن فهمي حسين موسي، ٢٠١١ ، ٤٤ – ٤٥).

وترى الباحثة من خبرتها كمعلمة أن البعض يعتقدون أن تدريس معلمي التربية الفنية للمادة يعتمد علي الدروس العملية فقط ولا يعون أن هناك بعض المظاهر السلوكية الناتجة من هذا التعلم مثال : النظام وتحمل المسئولية والقدرة علي التمييز بين الأشياء وتقديرها وغير ذلك من أمور قد تغيب عن الجميع .

٢- دور معلم التربية الفنية في إقامة المعارض الفنية :

لمعلم التربية الفنية دور كبير في إقامة معرض دائم لأعماله داخل المدرسة ويمكنه أن يقيم معارض لأعمال طلابه المتصلة بالبيئة وما يتحمله من خامات عديدة ليستفيد منها المواطنون المهتمون بها وتظهر أهمية إقامة معارض داخل المدرسة في إبراز دور الأنشطة المدرسية ذات الموضوعات المختلفة وتدعيمها من خلال إظهارها في شكل جمالي يفرز أهميتها وأيضاً إثراء الرؤية البصرية لدى الطلاب من خلال تأملهم لهذه الأعمال والرسوم المختلفة(فاتن فهمي حسين موسي، ٢٠١١ ، ٤٧ – ٤٨) ، حيث إن عرض أعمال الطلاب من خلال البيئة المدرسية ومحيطها له دور هام في ايضاح الدور الذي يقوم به معلم التربية الفنية من دور ثقافي وتربوي وتعليمي لأن المعارض المدرسية إحدي الوسائل لنشر الثقافة الفنية وإبراز دور معلم التربية الفنية وتنمية الذوق الفني لدي الطلاب والزائرين ومساعدة معلمي التربية الفنية في التعرف علي المستوي الذي توصلت إليه المادة لوضع التصورات والخطط المستقبلية(محمد بن غرم الله محمد الزهراني،٢٠٠٥، ٣٥)

٣- دور معلم التربية الفنية في توفير بيئة جمالية في المدرسة :

حيث إنه المسئول الأول والأخير عن خلق بيئة جمالية في المدرسة وذلك من خلال(محمد بن غرم الله محمد الزهراني،٢٠٠٥، ٣٨):

- عرض أعمال المتعلمين علي جدران المدرسة وطرقاتها .
- تزيين المدرسة بوضع اللوحات والأواني الخزفية .
- تصميم بطاقات الدعوة لمعرض الأنشطة المدرسية .
- تنظيم ندوات دورية للأهالي وأولياء الأمور لمناقشة بعض الآراء الفنية .

ويرى البحث الحالي أن لمعلم التربية الفنية دور هام في جذب نظر الزائرين للمدرسة بمجرد دخول أي زائر للمدرسة يلمح نشاط التربية الفنية معلقاً علي الجدران وفي الفصول والمكتبة وأيضاً في ملعب المدرسة، وأن معلم التربية الفنية يقوم بأدوار أخرى إلي جانب عمله منها:

- مساعدة زملائه بالمدرسة في إنجاز وسائلهم التعليمية .
- المشاركة في المعارض والأنشطة الفنية بالإدارة التعليمية ومديرية التربية والتعليم .
- الإشراف علي المسابقات الفنية الواردة من قبل التوجيه الفني أو الوزارة .

وهذا يؤكد علي الدور الهام الذي يقوم به معلم التربية الفنية والذي يجعله العمود الفقري بالمدرسة.

٤- دور معلم التربية الفنية في تنمية القدرة الإبداعية لدى التلاميذ:

حيث يقوم معلم التربية الفنية بمهمة رائدة وهو أنه يهيئ للطالب المعلومات والبيانات الملائمة والحقائق العلمية وكل المصادر الممكنة لنمو اتجاهه الخاص ويقوم بالعمل المكثف والموجه نحو إنماء أفكاره وخيالة بالخبرات الفنية والثقافية التي تساعد علي خلق ونمو أفكاره وحدسه وخيالاته المبدعة في اتجاهه(محمد حسين جودي ، ١٩٩٩ ، ٧٥)، حيث إن هناك فئة من الطلاب يمتلكون مهارات فطرية فنية تحتاج إلي رعاية من خلال التوجيه من أجل صقل هذه المواهب وتنميتها، ويأتي دور معلم التربية الفنية هنا بتعريف الطالب بكافة الخامات والأدوات المرتبطة بمادة التربية الفنية وكيفية استخدامها وتوظيفها في الأنشطة الفنية(محمد حسني عمر فؤاد الأشقر،٢٠٠٨، ٤٥).

وتضيف الباحثة من خلال خبرتها كمعلمة أن الطلاب الموهوبين هم الأكثر تفاعلاً مع هذه النشاطات العملية الفنية والأكثر قدرة علي الاتقان في مستوي الأداء والإسرع في الإنجاز وإنهاء أعمالهم الفنية وهذا لا يعني أن يهتم معلم التربية الفنية بالموهوبين فقط ولكن دوره هنا مراعاة الفروق الفردية فجميع الطلاب علي اختلاف مستوياتهم الفنية يستفيدون من المهارات العملية والأنشطة الفنية، ولكن بنسب مختلفة.

الجهات المسئولة عن التنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية بالمرحلة الإعدادية في مصر :

إن التنمية المهنية للمعلمين عملية التعلم مدى الحياة، تبدأ من مرحلة قبل الخدمة للمعلمين وتستمر حتى نهاية حياتهم المهنية في التعليم، وتهدف إلى تحقيق الجودة والتحسين المستمر في أدائهم المهني والوصول إلى أفضل مستوى من المخرجات التعليمية كماً ونوعاً، وللتنمية المهنية جهات مسئولة نوردها فيما يلي :

١- الإدارة المركزية للتدريب وبرامجها :

أنشئت الإدارة المركزية للتدريب بالقرار رقم ٧٠٠ لسنة ٢٠٠١ وهي مؤسسة حكومية تابعة لوزارة التربية والتعليم المصرية تم إنشاؤها لكي تقوم بتخطيط وإدارة التدريبات الفنية والإدارية للعاملين بوزارة التربية والتعليم علي مستوى الجمهورية، وبالتالي تبلورت أهداف الإدارة المركزية للتدريب في إطار التنمية المهنية المستديمة في إكساب المتدربين القدرات الآتية (أفراح محمد علي محمد صياد، ٢٠١٠، ٦٩):

- **التبصير بالرؤية المستقبلية للتعليم في مصر والدور المتوقع من كل فرد في تحقيقها .**
- **العمل علي تحقيق هدف التعليم المتميز والتميز للجميع .**
- **التعامل مع ثقافة متغيرة ومعقدة .**
- **بناء معايير تقييم الأداء الشامل في جميع جوانب العملية التعليمية .**
- **تغيير مفهوم التوجيه التربوي المحاسبي ليصبح الإشراف التربوي التنموي.**

٢- الأكاديمية المهنية للمعلمين :

الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر هي كيان قائم بالفعل له من الاختصاصات والإنجازات ما يؤهله للاستفادة منه كجهة متخصصة للقيام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم الخاضعين لأحكام قانون التعليم .

تمثل الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر أحد الجهود التي تضطلع بها الحكومة المصرية من أجل الإرتفاع بمستوى معلميها سعياً نحو تحقيق جودة التعليم والارتفاع بمستوى الخريجين إيماناً منها بأن المعلم الجيد لابد أن يواصل نموه المعرفي والمهاري بعد تخرجه من كليات التربية وأن الأكاديمية بما لها من اختصاصات من شأنها أن تهتم بدور فعال في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين(معوض حسين مرعي،٢٠١٤، ٤٩٦)، حيث ينص قانون١٥٥ لسنة٢٠٠٧والصادر بتعديل بعض احكام قانون التعليم رقم١٣٩ لسنة١٩٨١ مادة٧٥ بإنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين .

٣- وحدات التدريب والجودة بالمدارس الإعدادية :

تهدف وحدات التدريب والجودة بالمدارس تحديد رؤية مستقبلية والسعي إلي تحقيق هذه الرؤية من خلال : تنمية كفايات المعلمين بالمدرسة بما يجعلهم قادرين علي أداء أدوارهم بفاعلية وكفاءة وبما يؤدي إلي تحسين العملية التعليمية بالمدرسة لتصبح مدرسة فعالة قادرة إلي الوصول إلي الجودة الشاملة ، كما تهدف وحدات التدريب والجودة بالمدارس إلي(سهيل أحمد عبيدات، ٢٠٠٧ ، ٥٩):

- وضع وتفعيل نظام يكفل القياس والتقييم الدوري للاحتياجات التدريبية للمدرسة وتلبيتها مما يساعد علي تطوير المدرسة بإستمرار .
- رفع كفاءة الموارد البشرية بالمدرسة للقيام بعملهم بفاعلية .
- تصميم وتنفيذ برامج تدريبية تهدف إلي زيادة تنافسية في المدرسة .
- زيادة كفاءة وفاعلية الخدمات المجتمعية والبيئة عن طريق تقديم برامج تدريبية للأطراف المجتمعية .

المحور الثاني : واقع التنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية بالمرحلة الإعدادية في مصر(ميدانياً)

التنمية المهنية للمعلم عبارة عن عملية ديناميكية هادفة ومقصودة تحركها دوافع واتجاهات المعلم، وتتأكد فيها مسئوليته في نموه المهني، ودوره في تطوير المؤسسة التعليمية والمجتمع المحيط به، وتتطلب دعم الإدارة وتفاعل ومشاركة المجتمع، وهي عملية متجددة وتتصف بالتطور المستمر في ضوء ما يستجد من المعارف والاتجاهات الحديثة في مجال التربية والتعليم.

أ- أهداف الدراسة الميدانية :

هدفت الدراسة الميدانية إلي التعرف علي واقع الممارسات المهنية لمعلمي التربية الفنية وخطة توظيف بحوث الفعل في التنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية بمدارس المرحلة الإعدادية وواقع تطبيق بحوث الفعل في التنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية بمدرسة المحسمة الإعدادية المشتركة، وتتمثل في التالي :

أدوات الدراسة الميدانية :

١- صحف التفكير : Reflection Journals :

تعتبر صحف التفكر وصفاً منظماً لخبرات التدريس والتعلم وهي تدوين مكتوب لتأملات المعلم حول ممارساته المهنية(حمدي أبو الفتوح عطيفه، ٢٠٠٦ ، ١٣٧) .

ولاستخدام صحف التفكر فوائد ومميزات عديدة منها : تحقيق تمكين المعلم وما ينتج عن ذلك تغير في تحسين ممارساته وإنتاج المعرفة المفيدة للتعليم والتعلم وأيضاً سد الفجوة بين النظرية والتطبيق(Susan Herberta & Marcia Rainford, 2014, 52).

ومن مميزات استخدام صحف التفكر ما يلي (Herbert Altrichterm Peter Posch 7 Bridgest Somekh, 2005, 48):

- تساعد المعلمين علي تسجيل الملاحظات الصفية غير المنظمة ووصف سياق وظروف المواقف المختلفة .
- تسهم في بناء رؤى شاملة لعمل المؤسسات من خلال الملاحظات المشتركة للعاملين .
- توثيق تطور تصورات وأفكار الباحث عبر مراحل مختلفة من البحث .
- تساعد علي عدم انفصال جمع البيانات عن التحليل والتأمل فهي تسير إجراء التحليل المصاحب لجمع البيانات .

وبدأت الباحثة مع بعض المعلمين باستخدام صحف التفكر في تدوين مجموعة من الملاحظات حول بعض المواقف التي تواجههم أثناء عملهم بالمدرسة والتي تتعلق بواقع التنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية بالمدرسة وتأملها ومن خلال ما تم تدوينه بالصحف من ملاحظات وتأملات أعضاء فريق البحث تبين أن هناك بعض المشكلات التي تعوق معلمي التربية الفنية عن تفعيل أنشطة التنمية المهنية داخل المدرسة مما يؤثر بالسلب علي قيام معلمي التربية الفنية بأدوارهم علي أكمل وجه مما يؤثر علي أدائهم داخل الفصل.

٢- المقابلات :

ويطلق عليها مسمى مجموعات المناقشة ، وتتكون المجموعة من ستة أشخاص وتصل إلي اثنى عشر شخصاً يتقاسمون مصلحة مشتركة ويتم مقابلتهم من قبل الباحث للتعرف علي موضوع معين، وتتمتع مجموعات المناقشة بإدارة جيدة تكشف المشاعر والقضايا الحقيقية وتوفر معلومات أكثر عمقاً من المقابلات الفردية ولها عدة مزايا أهمها(Facus Grodps, 2007,214).

- توفير الوقت والمال أكثر من المقابلات الشخصية المتعددة .
- يمكن للمقابلات الجماعية أن تكون محفلاً حقيقياً وطبيعياً للأفكار الجديدة .
- توفير سياق هادئ للاستكشاف .
- تتميز بالواقعية وتجمع وجهات نظر متعددة .

واستخدمت الباحثة المقابلات في البحث لجمع البيانات حول مدى أهمية برامج التنمية المهنية داخل المدارس الإعدادية وما المشكلات التي تواجه معلمي التربية الفنية من الاشتراك في تلك البرامج وأهم المعوقات التي تواجههم والتي لها أثر سلبي علي أدائهم داخل المدرسة وعلي القيام بأدوارهم علي أكمل وجه وتفعيل أنشطة التنمية المهنية بصورة واقعية وفعالة وإشراك المعلمين في تصميم محتوى هذه البرامج .

وقد قامت الباحثة بتحليل نتائج تلك المقابلات وأسفرت نتائج التحليل عن الآتي :

- ضعف الاستفادة من معلمي التربية الفنية بالمدرسة في التخطيط لبرامج التنمية المهنية .
- ضعف الاستفادة من الخبرات المهنية لمعلمي التربية الفنية في المدارس الأخرى داخل الإدارة .
- قلة توافر الأماكن المناسبة والمجهزة لممارسة أنشطة التنمية المهنية داخل المدرسة .
- ضعف استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في تنفيذ أنشطة التنمية المهنية داخل المدرسة .
- عزوف كثير من معلمي التربية الفنية عن المشاركة في برامج التنمية المهنية .
- قلة الحوافز التشجيعية من قبل الإدارة المدرسية لمعلمي التربية الفنية .

المحور الثالث : خطة توظيف بحوث الفعل في التنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية بمدارس المرحلة الإعدادية في مصر:

بناءً علي ما أسفرت عليه نتائج الدراسة الميدانية من واقع تحليل وتفسير البيانات التي تم جمعها من خلال صحف التفكر والمقابلات والاستبانة تم التأكد من أن الواقع يطالعنا بأوجه ضعف وقصور في برامج التنمية المهنية المنعقدة لمعلمي التربية الفنية والتي تعوق قيامهم بأدوارهم المهنية داخل المدرسة وخارجها مما ينعكس علي أدائه في تفعيل أنشطة التنمية المهنية بشكل فعال لذا اقتنعت الباحثة بأن الإصلاح الحقيقي يبدأ من داخل المدرسة مكملاً لإصلاح النظم والبيانات التعليمية حيث يبدأ الإصلاح من داخل الميدان ذاته وإنطلاقاً من ذلك بدأت الباحثة بالمشاركة مع أعضاء فريق البحث في تنفيذ خطة بحوث الفعل وتطبيقها داخل مدرسة المحسمة الإعدادية المشتركة، وقد قامت الباحثة بالتعاون مع فريق العمل الذي تم اختيارة من معلمي التربية الفنية داخل مدرسة المحسمة وداخل مدارس ادارة القصاصين

التعليمية وهم عبارة عن عشر أعضاء وذلك لتحديد أكثر المشكلات الملحة التي تواجههم وتؤثر علي أدائهم وتقف عاتقاً أمامهم في تفعيل أنشطة التنمية المهنية داخل المدرسة وأمام ممارساتهم ويمكن أن يقوموا بحلها من خلال توظيف بحوث الفعل في حل المشكلات في التالي:

أولاً : ضعف مشاركة معلمى التربية الفنية في التخطيط لبرامج التنمية المهنية داخل المدرسة:

١- مرحلة التخطيط :

بعد عدة مناقشات وتبادل آراء ومشاورات وجد فريق البحث أن هناك بعض التصورات المتشابهه بينهم لحل تلك المشكلة وتم تجميع تلك التصورات وطرحها للمناقشة بين أعضاء فريق البحث خلال الإجتماعات الشهرية بينهم في المكتب الفني يوم الأحد الثاني من كل شهر ويتم ذلك بالتنسيق مسبقاً بين الباحثة وأعضاء الفريق البحثي عن طريق الهاتف أو مواقع التواصل الإجتماعي وقد أجمع فريق البحث علي أن هذه المشكلة يمكن أن تحل عن طريق عدة فروض وهي :

- عقد حلقات النقاش وورش العمل اللازمة لتوضيح مدى أهمية مشاركة معلمي التربية الفنية في عملية التخطيط لبرامج التنمية المهنية داخل المدرسة .
- تدريب المعلمين علي إدارة بعض الاجتماعات لتنمية مهارة إدارة الاجتماع لديهم ومن ثم المشاركة في عمل التخطيط لبرامج التنمية المهنية داخل المدرسة بعقد برامج التأمل والتجديد المهني وبشكل دوري لتعريف المعلمين بالمعارف الجديدة في مجال تخصصهم ومدى أهمية المشاركة في التخطيط لبرامج التنمية المهنية داخل المدرسة وأيضاً لمساعدة المعلمين الذين يحملون مؤهلات غير تربوية .
- التواصل الإلكتروني بين معلمي التربية الفنية وإدارة المدرسة من خلال عمل صفحة علي مواقع التواصل الاجتماعي يعرض من خلالها خطط المدرسة للتنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية ومشاركة جميع المعلمين علي مستوى إدارة القصاصين في ذلك لكي يكون التخطيط لبرامج التنمية المهنية داخل المدرسة مبني علي المشاركة الفعالة بين إدارة المدرسة ومعلمي التربية الفنية .

٢- مرحلة التنفيذ (الإجراءات) :

أوضحت الباحثة وفريق البحث أهمية دور معلمي التربية الفنية في التخطيط لبرامج التنمية المهنية داخل المدرسة وأن التخطيط الجيد لمثل هذه البرامج يأتي بنتيجة جيدة لأن المعلم نفسه هو أعلم بما يريده في برامج التنمية المهنية التي يحتاجها للارتقاء بممارساته المهنية وأهم خطوة في ذلك التخطيط .

وقد استخلص فريق البحث بالتعاون مع الباحثة من خلال تحليل البيانات أن هناك استجابة كبيرة من معلمي التربية الفنية في كل مدرسة إعدادية وكان التواصل في بداية الصفحة ضعيفاً حيث كان مقتصراً علي المشاهدة للمنشورات والإعجاب ولكن بعد أيام قليلة زاد التواصل والتفاعل علي الصفحة وزاد عدد التعليقات والإقتراحات الجاذبة لدعم معلمي التربية الفنية وتوضيح دورها البارز في المشاركة في تخطيط برامج التنمية المهنية داخل المدرسة.

٣- مرحلة التأمل (تقويم النتائج) :

اختتمت دورة البحث الإجرائي بتمكين الباحثة وفريق العمل من إيجاد الحل المناسب لمشكلة البحث وهي (ضعف مشاركة معلمي التربية الفنية في التخطيط لبرامج التنمية المهنية داخل المدرسة) وبدأت الباحثة بمعاونة فريق العمل في إعداد البحث الإجرائي وكتابة تقريره وشرحت الباحثة كيفية كتابة التقرير وإعداده لأعضاء فريق البحث وتوضيح أهم الشروط الواجب توافرها فيه .

وبالفعل أتم الفريق إعداد التقرير النهائي للبحث وتم تقديمه بالشكل المطلوب وقد التزم فريق البحث بأخلاقيات بحوث الفعل والتي منها إعلام إدارة المدرسة التي يعمل بها أعضاء فريق البحث بطبيعة بحوث الفعل وأهميتها وأهدافها وأهمية الاحتفاظ بسرية البيانات والمعلومات المستخدمة في البحث والتأكيد علي إستخدامها في سياق البحث العلمي فقط وليس لأي أهداف أخرى .

ثانياً : ضعف إستخدام معلمي التربية الفنية شبكة الإنترنت الموجودة بالمدرسة :

١- مرحلة التخطيط : (تحديد المشكلة وإدراكها) :

أجمع فريق البحث أن تلك المشكلة يمكن حلها عن طريق ورشة عمل عن أهمية استخدام شبكة الإنترنت وكيفية توظيفها في التنمية المهنية الذاتية للمعلم وذلك من خلال عمل ملصقات إعلانية ولصقها علي جدران المدرسة عن الإنترنت ومزاياه وتوضيح مدى أهميته واستخدامه في عمل تصاميم عديد لأنشطة التنمية المهنية داخل المدرسة مما يساعد معلمي التربية الفنية في تحسين ممارساتهم المهنية وتنمية الوعي لديهم بأهمية ذلك لمواكبة كل ما هو جديد للعمل علي تطوير آدائهم الذي ينعكس علي مستوى طلابهم .

٢- مرحلة التنفيذ : (الإجراء والملاحظة) :

بدأ فريق البحث بالتعاون مع الباحثة في تطبيق هذا الغرض لحل تلك المشكلة وبدأ فريق البحث بعمل إجتماع يضم جميع معلمي التربية الفنية علي مستوى الإدارة وتعريفهم بأهمية استخدام شبكات الإنترنت في التنمية المهنية لهم وعمل بعض الملصقات الإعلانية التي توضح أهمية الإنترنت لمعلمي التربية الفنية ولصقها في مدخل المدرسة عند غرفة التربية الفنية وحرصت الباحثة علي تدوين ملاحظاتها عن مدى استجابة المعلمين داخل المدرسة لتلك المبادرة من خلال صحف التفكر الخاصة بها ومتابعة ملاحظات أعضاء الفريق، وما سجلوه في صحف التفكر الخاصة بهم .

٣- مرحلة التأمل : (تقويم النتائج) :

قد قامت الباحثة بتجميع ما تم تدوينه من بيانات ومعلومات وملاحظات خاصة بها وبفريق البحث وذلك لتشفير البيانات وتحليلها ليتأكدوا من مدى صحة الفرض الذي قاموا بافتراضه وهو عمل ملصقات إعلانية عن أهمية استخدام الإنترنت وأهمية ذلك في تطوير أدائهم داخل المدرسة .

واستخلص فريق البحث بعد تحليل البيانات التي تم جمعها أن مشكلة البحث لم تحل بالصورة المطلوبة سواء علي مستوى استجابة المعلمين وإقناعهم بأهمية استخدام شبكة الإنترنت كانت ضعيفة جداً ولم تتغير فكرتهم عن ذلك بالصورة المطلوبة فقررت الباحثة بالتعاون مع فريق البحث في بدء دورة جديدة من دورات بحوث الفعل لحل هذه المشكلة وذلك لعدم نجاح الدورة الأولى من بحث الفعل في حل المشكلة المطروحة للبحث .

(الدورة الثانية لمشكلة البحث الأولى)

١- مرحلة التخطيط :

بدأت الباحثة بالتعاون مع فريق البحث في إعادة النظر في تأمل ضعف استخدام معلمي التربية الفنية من زملاء العمل في استخدام شبكات الإنترنت للعمل علي تنميتهم مهنياً وبدأت الباحثة في التشاور لحل مشكلة البحث عن طريق فروض أخرى وتوصلوا لبعض الفروض لحل هذه المشكلة وهو :

- **عمل مسابقة فنية عن أهم التصميمات لنتائج العام الجديد ٢٠١٨م المصممة عن طريق المعلم نفسه عن طريق برنامج الرسام الموجود علي الإنترنت حيث إن هذا البرنامج يسهل علي معلمي التربية الفنية عمل تصميمات مختلفة لأنشطة التنمية المهنية وتحديد بعض الجوائز التشجيعية لأفضل تصميم.**

- استثمار بعض جماعات التربية الفنية داخل المدرسة ومن خلال الإذاعة المدرسية بعرض أهمية استخدام الإنترنت داخل المدرسة وأهميته لمعلمي التربية الفنية وذكر اسم من فاز بالمسابقة الفنية للتشجيع ولتحفيز باقي المعلمين بالمدرسة.
- بدأ فريق البحث في اتخاذ بعض الخطوات الإجرائية اللازمة لتنفيذ تلك الفروض المقترحة لحل المشكلة من خلال التواصل مع مسئولي خدمات الحاسب الآلي بالمدرسة والإدارة والتحاور معهم وجهاً لوجه في التأكد من سلامة الأجهزة الموجودة بالمدرسة لعمل ورشة العمل اللازمة .
- وقد قامت الباحثة بتشجيع معلمي التربية الفنية علي ضرورة المشاركة في هذه الورشة لإدراك أهمية استخدام أجهزة الحاسب الآلي الموجودة داخل المدرسة وأهمية وجود الإنترنت بها لتوظيف معلمي التربية الفنية للبرامج المختلفة الموجودة علي الإنترنت في العمل علي تطوير إدارتهم داخل المدرسة.

٢- مرحلة التنفيذ والإجراء :

بالفعل تم تحديد حجرة الحاسب الآلي الموجودة بالمدرسة لتنفيذ الجانب النظري من ورشة العمل وهو كيفية عمل تصميم علي الإنترنت لنتائج العام الجديد ٢٠١٨ وتم تحديد حجرة التربية الفنية لتنفيذ التصاميم التي توصلوا إليها عن طريق برنامج الرسام الموجود علي الإنترنت وعن طريق التصميمات الجديدة علي الإنترنت .

مرحلة الملاحظة :

بدأت الباحثة في تدوين ملاحظاتها من خلال صحف التفكر الخاصة بها عن مدى استجابة المعلمين عن المشاركة في هذه الورشة التعليمية وقامت بتجميع ملاحظات فريق العمل وذلك لتطبق ما تم جمعه من معلومات وبيانات وتحليلها بالتعاون مع فريق العمل كما قامت الباحثة بتفريغ المقابلات التي أجريت مع المعلمين وتحليل ما بها من معلومات وقد أكدت النتائج التي تم التوصل إليها من خلال تحليل البيانات التي تم جمعها أن مستوى استجابة معلمي التربية الفنية قد زادت نسبتها وتغيرت نظرتهم التي كانوا ينظرونها للخوف من استخدام الإنترنت وذلك من خلال إقدامهم علي استخدامه والاستفادة مما به من معلومات وتصميمات تفيدهم في تطوير أدائهم وتحسين ممارساتهم المهنية وكان تكريم المعلمين أمام نظرائهم له أكبر الأثر في نفوسهم وإحساسهم وإدراكهم مدى أهمية استخدام الإنترنت في

العمل علي تنميتهم مهنياً وإثارة حافز معلمي المواد الأخرى والتنافس الشديد لعمل تلك الورش لتحسين ممارساتهم المهنية.

٣- مرحلة التقويم للنتائج :

وبذلك انتهت دورة بحث الفعل والقدرة علي حل مشكلة ضعف استخدام معلمي التربية الفنية شبكة الإنترنت الموجودة بالمدرسة للعمل علي تنميتهم مهنياً ووعيهم بأهمية استخدامها .

وبدأت الباحثة بالتعاون مع فريق البحث في كتابة تقرير البحث ولقد وضحت لهم الشروط الواجب توافرها في كتابة تقرير البحث وأهم الاعتبارات التي يجب مراعاتها وضرورة الالتزام بأخلاقيات البحث وهي ضرورة إعلام إدارة المدارس التي يعملون بها بنتائج البحث وما تم التوصل إليه من نتائج ومعرفة ماهية بحوث الفعل وأهميتها وطبيعة تلك البحوث التي يقومون بإجرائها وأهدافها فضلاً عن أهمية إخفاء هوية المشاركين بالبحث والتأكيد لهم علي سرية البيانات وأنها تستخدم للبحث فقط .

نتائج تطبيق خطة بحوث الفعل :

نتيجة لتطبيق خطة بحوث الفعل للتنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية بمدارس المرحلة الإعدادية ، وجد بعض العوائق والمشكلات التي تواجههم في العمل علي تنميتهم مهنياً والتي لم يستطيع البحث حلها لانها خارج نطاق الحدود والامكانيات المتاحة مثل :

- محدودية الموارد المالية الخاصة بأنشطة التنمية المهنية وذلك نتيجة ضعف الميزانيات الخاصة بها وعدم القدرة علي توفير بدائل أخرى وما زالت الأمور المالية عائقاً أمام فرصة لتطوير وتحسين الممارسات المهنية داخل المدرسة .
- ضيق الوقت المتاح المخصص لممارسة أنشطة التنمية المهنية داخل المدرسة والسياسات التعليمية علي الجوانب التعليمية وكل ما يدور داخل الفصل الدراسي دون النظر لممارسات أنشطة التنمية المهنية.

وعلي الرغم من ذلك فقد أسفرت نتائج تطبيق خطة بحوث الفعل داخل مدرسة المحسمة الإعدادية المشتركة بإدارة القصاصين التعليمية علي الآتي :

- اقناع العديد من زملاء العمل بأهمية توظيف بحوث الفعل في معالجة مشكلاتهم المهنية .
- مشاركة معلمي التربية الفنية في التخطيط لبرامج التنمية المهنية داخل المدرسة .

- التعاون والعمل بروح الفريق بين معلمي التربية الفنية في تنفيذ برامج التنمية المهنية داخل المدرسة وتقويتها . تفعيل وحدة التدريب والجودة داخل الكمدارس الاعدادية
- تنمية مهارة معلمي التربية الفنية علي التعامل مع شبكة الإنترنت علي نحو يثري ممارساتهم المهنية.

التصور المقترح للتنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية بتوظيف بحوث الفعل بمدارس المرحلة الإعدادية

يتسم العصر الحالي بالتقدم العلمي والتكنولوجي والانفجار المعرفي، وتعد التنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية أداة مهمة من أجل إحداث التغيير والإصلاح التربوي داخل المدرسة، وتوصلت الدراسة لبعض النتائج التي إستناداً إليها يمكن وضع تصور مقترح يسهم في تطوير أداء معلمي التربية الفنية وتنميتهم مهنياً في ضوء احتياجاتهم المهنية وتوظيف بحوث الفعل للإرتقاء بالعملية التعليمية والتربوية بالمدارس ومواكبة التطور التكنولوجي السريع، وقد شمل التصور المقترح علي ما يأتي :

أولاً : أهداف التصور المقترح:

يتمثل الهدف الأساسي للتصور المقترح وضع بعض المقترحات والتصورات التي من الممكن أن تسهم في التنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية بالمرحلة الإعدادية، ويمكن تحديد أهداف التصور المقترح في النقاط التالية:

- تحديد معارف معلمي التربية الفنية وتنميتها من خلال بحوث الفعل والإتجاهات العالمية المعاصرة في مجال التنمية المهنية للمعلمين .
- تقديم التدريب اللازم لمعلمي التربية الفنية وفقاً لاحتياجاتهم المهنية.
- تنمية مهارات التواصل وتنمية روح حل المشكلات والعمل بروح الفريق لدي معلمي التربية الفنية ومحاولة التغلب علي المشكلات التي تواجههم بأنفسهم.
- تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التربية الفنية وكل العاملين داخل المدارس الإعدادية.
- تقديم مقترحات مستندة إلي أدلة بحثية وخبرات دولية من شأنها المساهمة في تفعيل أنشطة التنمية المهنية داخل المدارس الإعدادية.

ثانياً : محاور التصور المقترح:

تم صياغة التصور المقترح في المحاور التالية:

أ- المحور الأول : تخطيط برامج التنمية المهنية داخل المدرسة.

ب- المحور الثاني: تنفيذ برامج التنمية المهنية داخل المدرسة.

ج- المحور الثالث: تقويم برامج التنمية المهنية داخل المدرسة.

[أ] : تخطيط برامج التنمية المهنية داخل المدرسة:

وتتم عملية التخطيط وفقاً لهذا التصور بناءً علي التعاون بين وحدة التدريب والجودة بالمدرسة الإعدادية ومعلمي التربية الفنية والتوجية الفني علي مستوي الإدارة التعليمية وبعض من أساتذة الجامعة بكليات التربية وفقاً للمعايير الخاصة بالاعتماد والجودة للمدارس الإعدادية مع الأخذ بعين الاعتبار اختلاف ظروف كل مدرسة إعدادية، [ب] : تنفيذ برامج التنمية المهنية داخل المدرسة.

وتتسم هذه الخطوة بتعدد الأساليب والاستراتيجيات المستخدمة التي يمكن استخدامها، والتي تختلف من مدرسة إلي أخري ومن برنامج تدريبي لآخر، وذلك بناءً علي ما تم تحديده من الوقت والإمكانات المادية والبشرية وهذا الاختلاف يحتاج إلي تأمل معلمي التربية الفنية في ممارساتهم المهنية وتعلمهم المهني واحياجات كل معلم سوف تختلف من مدرسة إعدادية لأخري، وكذلك خبرات المعلمين ومعارفهم السابقة حيث أن نوعاً واحد من التنمية المهنية لن يناسب الجميع، وبالتالي يقوم المعلمين المتدربين بالتعاون مع المدربين في اختيار أفضل أشكال التنفيذ مثل التأمل وملاحظة الزملاء وإجراء بحوث الفعل والتعلم الذاتي ودراسة الحالة ولعب الأدوار، وتدريب الزملاء .

[ج] : تقويم برامج التنمية المهنية داخل المدرسة :

وتتسم هذه الخطوة في هذا التصور بأنها مستمرة وذلك من بداية التخطيط ثم مروراً بالتنفيذ أي قبل وأثناء وبعد البرنامج التدريبي، فإن تقويم البرامج التدريبية يضمن مدي التأكد من تحقيق أهداف البرامج التدريبة.

ثالثاً: متطلبات تنفيذ التصور المقترح:

- **الرغبة الذاتية من قبل المعلمين أنفسهم للتجديد والتطوير من ممارستهم المهنية.**
- **تقبل معلمي التربية الفنية للأفكار والتجارب الحديثة في مجال التنمية المهنية لمواكبة مستجدات العصر الذي يتسم بالتطور التكنولوجي السريع.**
- **بناء ثقافة العمل الجماعي من خلال فريق عمل من جميع العاملين داخل المدارس الإعدادية للتغلب علي المشكلات التي تعوق تنميتهم مهنيا.**

- تحفيز المجتمع المدني للمساهمة الفعالة في تخطيط وتطوير مدارس التعليم الإعدادي.
- تدريب معلمي المرحلة الإعدادية علي أهمية تخطيط وتنفيذ وتقويم برامج التنمية المهنية داخل المدرسة.
- توافر أساليب جديدة لتقييم أداء المعلمين بصفة مستمرة .

رابعاً : معوقات تطبيق التصور المقترح ومقترحات التغلب عليها:

- العجز في عدد معلمي التربية الفنية حيث يوجد في كل مدرسة إعدادية معلم واحد فقط ويمكن التغلب علي تلك المشكلة من خلال ندب بعض معلمي التربية الفنية من الإدارات الأخري لتكملة أنصبتهم لحين صدور مسابقة جديدة لتعيين معلمين جدد.
- الأعباء الوظيفية الكثيرة التي تقع علي عاتق معلمي التربية الفنية من تخطيط وتنفيذ المنهج وتقويم الطلاب وإعداد الوسائل التعليمية وسجلات أنشطة المادة وريادة الفصول والإشراف اليومي وأعمال الامتحانات ويمكن التغلب علي تلك المشكلة من خلال التربية العملية .
- قلة التعاون المهني بين المعلمين أنفسهم ويمكن التغلب علي تلك المشكلة بنشر ثقافة التعاون والعمل بين المعلمين بالمدرسة وتوضيح أهمية العمل بروح الفريق لتبادل خبراتهم والاستفادة منها في تنميتهم مهنياً.
- ضعف إلمام المعلمين بالمهارات البحثية الأساسية والتي تمكنهم من إجراء بحوث فعل داخل المدارس الإعدادية ويمكن التغلب علي تلك المشكلة بعمل تدريب للمعلمين عن مهارات وأساسيات البحث الإجرائي.
- تمسك الادارة المدرسية بالمركزية الشديدة في عمليتي صنع واتخاذ القرار والإصرار علي القرارات دون أي مناقشة ويمكن التغلب علي تلك المشكلة بالتوجة نحو اللامركزية في صنع القرارات ومنح بعض الصلاحيات للإدارة المدرسية للتغيير والتطوير من أجل الوصول للأهداف التربوية المنشودة.

ويمكن التغلب علي المعوقات السابقة بالعمل علي ما يلي :

- نشر ثقافة بحوث الفعل بين المدارس الإعدادية من خلال الندوات واللقاءات المباشرة مع المعلمين.

- **إقناع الجهات المسئولة عن التعليم الإعدادي وبخاصة المسئولة عن التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الإعدادية بأهمية بحوث الفعل في تنمية المعلمين مهنياً باعتبارها تساعد علي بلورة دور المعلم كباحث .**
- **اكتساب المهارات البحثية والقدرة علي جمع المعلومات بأساليب متعددة وتفسيرها للوصول لنتائج حقيقية.**
- **العمل بروح الفريق وتوحيد الآراء وتبادل الخبرات المهنية للتغلب علي المشكلات بأنفسنا.**
- **تحقيق التنمية المهنية الذاتية دون الانتظار للدورات التدريبية من قبل الجهات المسئولة عن التنمية المهنية.**

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

١) أحمد ربيع عبد الحميد، التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة، مجلة كلية التربية، العدد ٥٨ ، جامعة الأزهر ، فبراير ، ٢٠٠٠ .

٢) أحمد على الفنيش ومحمد مصطفى زيدان، التوجيه الفنى والتربوى، دار الكتاب الجديد للطباعه والنشر، ليبيا، ٢٠٠٠.

٣) أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال ، دراسة ميدانية، المجلة التربوية، كلية التربية، العدد ٣٣ ، كلية التربية، جامعة سوهاج، ٢٠١٣ .

٤) إسلام إبراهيم علي إبراهيم، التنمية المهنية للمعلمين في ضوء متطلبات الجودة والاعتماد (دراسة تقويمية)، ٢٠١٠.

٥) أفراح محمد علي محمد صياد : تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين علي ضوء معايير الجودة الشاملة ، ٢٠٠٨.

٦) أماني عبد القادر محمد ونجلاء محمد حامد ، التربية والتعليم في مصر ، مركز الكتاب للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠٠٣.

٧) اميل فهمي حنا شنودة، استخدام المعلمين استراتيجيات بحوث الفعل، بجامعة ألبيرتا بكندا نموذجاً، المؤتمر العلمي السنوي بعنوان : التعليم والتقدم في دول أمريكا الشمالية، كلية التربية، جامعة عين شمس، في الفترة من ٢٧-٢٨ يناير ٢٠١٦.

٨) بيومي محمد ضحاوي ومحمد ابراهيم خاطر، التربية المقارنة ونظم التعليم في بلدان العالم المتقدم، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠١٨م.

٩) بيومي محمد ضحاوي، البحوث الإجرائية أسلوب منهجي لمعالجة بعض القضايا التربوية، مجلة كلية التربية ببورسعيد، العدد الأول، ديسمبر٢٠٠٦.

١٠)بيومي محمد ضحاوي، مقدمة في مناهج البحث، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠١٠.

١١)بيومي محمد ضحاوي، نظم التعلم والاتجاهات العالمية المعاصرة، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ٢٠١٢.

١٢)حسن أبشر الطيب، الأفاق المستقبلية لفلسفة وأدوار معاهد ومدارس التنمية الإدارية العربية في ضوء التحديات والتحولات المتسارعة، مجلة الإدارة العامة، السعودية، العدد ٤ ، المجلد ٣٥، مارس ١٩٩٦.

١٣)حمدي أبو الفتوح عطيفه، بحوث العمل طريق إلي تمهين المعلم وتطويره، المؤسسة التربوية، دار النشر للجامعات، القاهرة، ٢٠٠٦.

١٤)حنان سيد محمد حامد، تصور مقترح لتطوير برامج تدريب موجهي التعليم الثانوي، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠٠٧.

١٥)حنان عبد الحليم رزق ، تدريب مديري المدارس الثانوية العامة أثناء الخدمة في ضوء ممارستهم لمهامهم وواجباتهم المهنية، مجلة كلية التربية، العدد الخامس والستون، المنصورة،٢٠٠٧.

١٦)حسن شحاتة: البحوث العلمية والتربوية بين النظرية والتطبيق، مكتبة الدار العربية للكتاب، القاهرة، ٢٠٠١.

١٧)خالد طه الأحمد، تكوين المعلمين من الإعداد إلي التدريب، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة،٢٠٠٥.

١٨)دعاء فتحي محمد سعدون تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي الخاص في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠١٢.

١٩)رحمه محمد عودة ، رندة عيد شرير، البحوث الإجرائية مدخلاً لتحسين العملية التربوية فى ضوء المتغيرات الحديثة ، المؤتمر التربوى الأول بعنوان : التربية في فلسطين وتغيرات العصر بكلية التربية، الجامعة الإسلامية ، فلسطين، فى الفترة من ٢٣– ٢٤ نوفمبر، ٢٠٠٤ .

٢٠)رشدي أحمد طعيمة ، المعلم ، كفايته، إعدادة ، تدريبه ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٩٩.

٢١)رشيدة السيد أحمد الطاهر، التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الإتجاهات العالمية، دار الجامعة الجديدة، الأسكندرية، ٢٠١٠ .

٢٢)رياض يوسف حسن سمور ، برنامج مقترح لتطوير الأداء المهني لدى معلمي التعليم الثانوي بمحافظات غزة ، رسالة دكتوراة، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ٢٠٠٣ .

٢٣)سعد عبد الغني حسن هلال ، متابعة وتقييم التدريب ، مركز تطوير الأداء والتنمية ، القاهرة ، ٢٠٠٦ .

٢٤)سليمان بن سيف الغتامي وآخرون ، مدى تقيد بحوث المعلمين بمنهجية البحث الإجرائي ومعاييره (دراسة تحليلية نوعية) ، المجلة التربوية المتخصصة، العدد الأول، الجمعية الأردنية لعلم النفس، الأردن ، ٢٠١٨ .

٢٥)سهيل أحمد عبيدات، إعداد المعلمين وتنميتهم ، الكتاب الجامعي ، عمان الآردن ، ٢٠٠٧ .

٢٦)السيد السيد عليوه، تحديد الاحتياجات التدريبية، إيتراك للنشر والتوزيع، القاهرة ، ٢٠٠١.

٢٧)السيد سلامة الخميسي، التربية والمدرسة والمعلم، قراءة اجتماعية ثقافية، دار الوفاء للنشر، الإسكندرية، ٢٠٠٠.

٢٨)السيد علي إسماعيل ، فاعلية تطبيق التعليم الإلكتروني بالمدارس الثانوية لمواجهة تحديات العصر ، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد ، العدد العشرون ، يونيو ٢٠١٦.

٢٩)السيد محمد سالم زيدان، الاتجاهات التربوية المعاصرة لتنمية المعلم مهنيا في ضوء المستحدثات التكنولوجية، رسالة دكتوراة ، كلية التربية، جامعة بورسعيد، ٢٠١٨ .

٣٠)شادية عبد الحليم ، أماني محمد طه ، التنمية المهنية للمعلم ، المكتبة المصرية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠١٣ .

٣١)طارق محمد محمود سيد نور، الاعتماد المهني مدخل لتحقيق التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي في مصر، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة بورسعيد، ٢٠٠٨ .

٣٢)عامر عبد الله الشهراني ، مستويات المعلم وواقع هذه المسئوليات، مجلة المعلومات التربوية، البحرين، العدد ٣٠ أغسطس،١٩٩٩.

٣٣)عبد الرحمن توفيق، كيف تصبح مدرب فعال ومحترف، مراكز الخبرات المهنية للإدارة ، القاهرة ، ٢٠٠٢ .

٣٤)عبد السلام مصطفى عبد السلام، تطوير مناهج التعليم لتلبية متطلبات التنمية ومواجهة تحديات العولمة ، المؤتمر العلمي الأول، بعنوان: متطلبات التنمية ومواجهة تحديات العولمة، كلية التربية النوعية ، جامعة المنصورة، في الفترة من ١٢-١٣ أبريل ٢٠٠٦.

٣٥)عبد اللطيف حسين حيدر ، البحث الإجرائي بين التفكر في الممارسة المهنية وتحسينها، دار القلم، دبي،٢٠٠٤.

٣٦)عبد الله فرغلي أحمد ودلال أبو القاسم القاضي، بعض الكفايات التدريسية اللازمة لمعلم التعليم الأساسي في ضوء مفهوم التنمية المستدامة لمواجهة المتغيرات المجتمعية المعاصرة، المؤتمر العلمي الدولي بعنوان :رؤية استشرافية لمستقبل التعليم في مصر والعالم العربي في ضوء التغيرات المجتمعية المعاصرة، كلية التربية،جامعة المنصورة، في الفترة من ٢٠ – ٢١ فبراير, ٢٠١٣.

٣٧)عبد الناصر محمد رشاد، التعليم والتنمية المهنية دراسة للنموذج الكوري، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٢.

٣٨)على علي راشد، خصائص المعلم العصري وأدواره (والإشراف عليه وتدريبه)، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٣ .

٣٩)على محمد عبد الوهاب، التدريب والتطوير مدخل علمى لفاعلية الأفراد والمنظمات، معهد الإدارة العامة، الرياض، ٢٠٠٦.

٤٠)علي بن صالح الخبتي، نظرة تطويرية للتنمية الذاتية للمعلمين نموذج التعلم مدى الحياة للمعلمين، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، اللقاء السنوي الثالث عشر إعداد المعلم وتطويره في ضوء المتغيرات المعاصرة كلية التربية، جامعة الملك سعود الرياض، ٢٠٠٦ .

٤١)عوض توفيق عوض ، التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام ، المركز القومي للبحوث التربوية، القاهرة، ٢٠١٠.

٤٢)فاتن فهمي حسين موسي ، المشكلات التي تواجه معلمي التربية الفنية في مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة وسبل علاجها ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة الأزهر ، ٢٠١١ .

٤٣)فاطمة السيد صادق محمد، تصور مقترح لنظم اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين فى مصر فى ضوء خبرات بعض الدول، رسالة ماجستير، كلية التربية ، جامعة بنها، ٢٠١٢ .

٤٤)فايزة عبد العاطي نور محمد، نموذج مقترح لبناء معايير التنمية المهنية لدى معلم التربية الفنية ، مجلة أمسيا ، جمعية أمسيا التربية عن طريق الفن، العدد الثالث، القاهرة ، يوليو ٢٠١٥.

٤٥)فهيم مصطفى، أهمية التكنولوجيا في تنمية مهارات التفكير في مدرسة المستقبل، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، مجلة التربية والتعليم، وزارة التربية والتعليم القاهرة ، العدد ٤٧ ، ٢٠٠٧ .

٤٦)محمد الدريج ومحمد جهاد ، التدريس المصغر ، التكوين والتنمية المهنية للمعلمين ، دار الكتاب الجامعي ، الإمارات ، ٢٠٠٥.

٤٧)محمد المدني المختار، نحو تطوير مدخلات كليات إعداد المعلمين، المؤتمر العلمي الرابع لقسم أصول التربية ، كلية التربية، جامعة الزقازيق ، بعنوان: أنظمة التعليم في الدول العربية التجاوزات والأمل ، في الفترة من ٥-٦مايو ٢٠٠٩.

٤٨) محمد بن غرم الله محمد الزهراني، دور المعارض المدرسية في انماء التذوق الفني لدي التلاميذ في مراحل التعليم العام (المرحلة المتوسطة)، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة ام القري، السعودية،٢٠٠٥.

٤٩)محمد توفيق سلام وعبد الخالق يوسف سعد، الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، المركز القومي للبحوث التربوية والتمية ، القاهرة ، ٢٠٠٢ .

٥٠)محمد حافظ حجازى، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، ٢٠٠٧.

٥١)محمد حسنى عمر فؤاد الأشقر، أدوار معلم التربية الفنية ومهام التعليم في ضوء الثقافات والمتعددة وعلاقة وعي المعلمين بها قبل الخدمة وأثنائها ، مجلة بحوث في التربية الفنية والفنون، العدد الثالث عشر، كلية التربية، جامعة حلوان، ٢٠٠٤ .

٥٢) محمد حسين جودي ، الجديد في الفن والتربية الفنية، دار الميسرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، ١٩٩٩ .

٥٣)محمد صادق إسماعيل، تطوير التعليم الأساسي كمدخل لإصلاح التعليم العربي ، العربي للنشر والتوزيع ، القاهرة، ٢٠١١.

٥٤)محمد عبد الفتاح أبو بكر، دور البحوث الإجرائية فى تنمية الفاعلية التدريسية لدى معلمى المرحلة الأساسية الدنيا بمحافظة غزة، رسالة ماجستير كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، ٢٠٠٤.

٥٥)محمد علي عزب ومحمد عليوة علي حسن، الكفايات اللازمة لمعلم التعليم قبل الجامعي في ضوء تحديات العولمة، ٢٠١٠ .

٥٦)محمد متولى غنيمة، سياسات وبرامج إعداد المعلم فى العالم العربى، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، ١٩٩٦.

٥٧)محمد منصور أحمد عبد اللاه، التخطيط الاستراتيجي لمتطلبات التنمية المهنية المتمركزة علي المدرسة في ضوء التوجهات العالمية الحديثة ، المجلة التربوية ، العدد الخامس والأربعون ، القاهرة ، يوليو ٢٠١٦ .

٥٨)محمود أحمد شوقي ومحمد مالك سعيد، معلم القرن الحادي والعشرين ٢١ اختياره وإعداده وتنميته في ضوء التوجهات الإسلامية، دار الفكر العربي، القاهرة،٢٠٠١.

٥٩)مصطفى عبد السميع وآخرون، البحث الإجرائي بين النظرية والتطبيق، دار الفكر العربي، القاهرة ، ٢٠٠٧.

٦٠)مصطفى عبد السميع، وسهير محمد حواله ، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه، دار الفكر ، الأردن ، ٢٠٠٥ .

٦١)مصطفى محمد حسن، "تصور مستقبلي لأدوار المعلم في ضوء التغيرات المتوقعة في المجتمع ومنظومة التعليم والمعايير القومية للتعليم"، المؤتمر العلمي التاسع عشر للجمعية المصرية لتطوير المناهج وطرق التدريس بعنوان : منظومة التعليم والمعايير القومية للتعليم، كلية التربية، جامعة عين شمس، المجلد٣١ ،٢٠٠٧.

٦٢)معوض حسين إبراهيم مرعي ، تقويم أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء أهدافها واستراتيجية مقترحة لتطويرها، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، العدد العشرون ، القاهرة ، ٢٠١٤ .

٦٣)منار محمد بغدادي، اختيار المعلمين وتوظيفهم في ضوء تجارب بعض الدول، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠١١.

٦٤)ميسر خليل يوسف خليل أبو لبدة، دراسة تقوميه لمنظومة التنمية المهنية لمعلمى المرحلة الابتدائية بدولة الكويت فى ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة بنها ، ٢٠١٤ .

٦٥)نادية جمال الدين، بحث الفعل والمدرسة كمجتمع للمعلمين الباحثين ، اجتهادات في البحث التربوي ، محاولة للخروج عن المألوف، مصر العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٦.

٦٦)نادية جمال الدين، مداخل إلى مناهج البحث في التربية، البحوث الكيفية، بحث الفعل، الزعيم للخدمات المكتبية، القاهرة، ٢٠١٤.

٦٧)نبيل سعد خليل ، الإدارة المدرسية الحديثة في ضوء الفكر الإداري المعاصر ، دار الفجر للنشر والتوزيع القاهرة،٢٠٠٩.

٦٨)نبيلة بلعيد سعد شرتيل، التنمية المهنية للمعلمين بمرحلة التعليم الأساسي في أثناء الخدمة بليبيا لمواكبة متغيرات العصر: تصور مقترح، مجلة الجامعة الأسمرية الإسلامية، العدد ٢٦، الجامعة الأسمرية الإسلامية، ليبيا،٢٠١٦.

٦٩)نعمت عبد المجيد بن سعود، التنمية المهنية للمعلم والاتجاهات المعاصرة، دار الفؤاد، الرياض،٢٠١٠.

٧٠)هادي أحمد الفراجي ، البحث الإجرائي، مجلة التطوير التربوي ، العدد ٤٠، عمان ، ٢٠٠٨ .

٧١)الهلالي الشربينى الهلالي، دليل المصطلحات المستخدمة في الجودة والاعتماد الأكاديمي، مركز تطوير التعليم الجامعي والتنمية المعرفية، جامعة المنصورة، ٢٠٠٩.

٧٢)واثق نجيب محمود حثناوى، دور المعلوماتية فى تنمية الأداء المهنى للمعلمين المهنيين فى المدارس الثانوية الصناعية فى فلسطين من وجهة نظر المديرين والمعلمين، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين،٢٠٠٩.

٧٣)وزارة التربية والتعليم ، القرار الوزاري رقم (١٣٧) لسنة ٢٠١٢ .

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1) Amanda,L,Nolen & Jim Vonder Putten, 2007, Action research in education addressing gaps in etnical principies and practices journal of educational,action research, Vol.36,No,7.
2) Anne , Burns , 2007 , Action research , Contribution and Future Directions in Elt .international . Hand book of English teaching Springer international Hand book of Education , Vol .15, No.3.
3) Bridget, Somekh and Kenzeichner, 2009, " Action research for educational reform remodeling action research theories and practices in local contexts " Educational Action Research Vol.17, No.1.
4) Chunmel Yan, 2017: You never Know What Research is Like Unless You've done it Action Research to Promote Collaborative Student Teacher Research, Journal of Educational Action Research, Retrieved from : http://www.tandfonline. Com/doi/abs/ Access Date:25/2/2017
5) Conley H athorn & Annamarie Dillon, 2018: Action Research as Professional development Its role in education reform in the University Arab Emirates, lssues in Euducational Ressearch,Vol.28, No,1.

6) Diana , Thomas . J . , 2011 , Becoming a Teacher Leader through action research , Kappa Delta Pirecord.
7) Eillen ferrance , 2000, Tnemes in education 'Action Resarch " LAB Project , Brown university Rhode island . USA .
8) Eucabeth Odhiambo, 2010 ,Classroom Research A tool for preparing pre-service teachers to become reflective Practitioners , Journal of instructional Pedgogies,Vol.4, No,1.
9) Facus Grodps, 2007, AGuide tolearning The Leeds of Those we Serves, of Quality improvement, university of Wisconsin system of Regentsm .
10) Helen Darrow, Fisher, R.Alien Van , 2002 , Independent for creative learning CN; Y , Teacher College, press .
11) Herbert Altrichterm Peter Posch 7 Bridgest Somekh, 2005, Teacher investigates their work, an introduction to methods of Action Research, Routed, CE, London, .
12) Joan M Ferraro, 2000, Reflective Practice and Teacher Professional Development ; Journal of Education Science, Vol,16, No 2.
13) Jody McCarthy, 2000: ' A New Vision for Teacher Professional Development '', Journal of Educational Leadership , Vol.30, Issue No. 2, Nov/Dec.
14) Kenneth, Zeichner, 2003, " Teacher, professional, development for advocators in the U.S.A" Educational Action Research, Vol.11, No.2 .
15) Maurice Taylor, 2002," Action research In Work Place Edvcation : Ahnd book for Literacy Instructors".
16) Orly sela & Miram Harel , The Role of Teacher Education in introducing Action Research into the education system , 2012, Acase study of an Education college , current issves in education , Vol. 15 , No , 2 , August .
17) Pavl coughian & David coughlah, 2002," Action research for Perations Management " international Jornal of operations & Management, Vol.22, No,2.
18) Richard,Baker&Lawrence.Blogan, 2008 , using Action research to Promote increased a cademic Success For Eductionally Disadvantaged students Global Perspectives on Accounting Education Vol.3, No.2.
19) Robert WRichey, The Development of Modern Concept of Education, Planning Teaching on Introduction for Education, Mc-Graw, Hill Book company, London, 2009.

20) Susan Herberta & Marcia Rainford, 2014, Developing a model for Continuous Professional development by action Research, Professional development in Education, Vol.40, No.2.
21) Yigit C,&Bagceci B, 2017: Teachers Opinions Regarding the Usage of Action Research in Professional Development, Journal of Education and training studies Vol.5, No15.

ملخص البحث

هدف البحث إلى التعرف علي الأسس النظرية التنمية المهنية للمعلمين، وتوظيف بحوث الفعل في التنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية بالمرحلة الإعدادية، وتقديم تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمى التربية الفنية بما يتناسب مع بحوث الفعل، ولتحقيق اهداف البحث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بهدف وصف الظواهر، وجمع الحقائق والمعلومات والملاحظات عنها ووصف الظروف الخاصة بها، وتقرير حالتها كما توجد في الواقع، والبحث عن الأسباب الحقيقية للظاهرة، وكيفية حلها، وتقتضي طبيعة البحث توظيف أسلوب بحوث الفعل لأنه أحد أساليب التنمية المهنية التى يقوم بها شخص يواجه مشكلات معينه فى مجال عمله ويضع خطه لحلها، وتستخدم الباحثة هذا المنهج " بغرض وصف ما هو قائم وفهم الظواهر التربوية وتحليلها وتحديد واستنباط العلاقات بينهما "، كما استخدم البحث استبانه علي عينة بمدرسة المحسمة المشتركة ومع معلمي التربية الفنية على مستوى الإدارة لتحديد أهم المشكلات التي تواجههم، وصحف التفكر لتساعد الباحثة وأعضاء الفريق في التفكير في ممارستهم المهنية داخل المدارس الإعدادية بإدارة القصاصين التعليمية، ولقد خلص نتائج البحث إلى محدودية الموارد المالية الخاصة بأنشطة التنمية المهنية وذلك نتيجة ضعف الميزانيات، وعدم القدرة علي توفير بدائل أخرى وما زالت الأمور المالية عائقاً أمام فرصة لتطوير وتحسين الممارسات المهنية داخل المدرسة، ضيق الوقت المتاح المخصص لممارسة أنشطة التنمية المهنية، والسياسات التعليمية علي الجوانب التعليمية وكل ما يدور داخل الفصل الدراسي دون النظر لممارسات أنشطة التنمية المهنية، كما توصلت الدراسة أيضاً الى اقناع العديد من زملاء العمل بأهمية توظيف بحوث الفعل في معالجة مشكلاتهم المهنية، مشاركة معلمي التربية الفنية في التخطيط لبرامج التنمية المهنية داخل المدرسة، التعاون والعمل بروح الفريق بين معلمي التربية الفنية في تنفيذ برامج التنمية المهنية داخل المدرسة وتقويتها، تفعيل وحدة التدريب والجودة داخل المدارس الاعدادية، تنمية مهارة معلمي التربية الفنية علي التعامل مع شبكة الإنترنت علي نحو يثري ممارساتهم المهنية، كما أوصت الدراسة بضرورة إقناع الجهات المسئولة عن التعليم الإعدادي وبخاصة المسئولة عن التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الإعدادية بأهمية بحوث الفعل في تنمية المعلمين مهنياً باعتبارها تساعد علي بلورة دور المعلم كباحث والذي يعد من الأدوار الجديدة للمعلم العصري.

Abstract

The objective of the research is to identify the theoretical bases of the professional development of teachers, and to use the research of the verb in the professional development of the teachers of art education in the preparatory stage, and to present a proposed vision for the professional development of the teachers of art education in accordance with the research of the act. To achieve the research objectives, Information and observations, describing the specific circumstances, and determining the situation as it exists in reality, and the search for the real causes of the phenomenon, and how to solve, and requires the nature of research employ the method of research act because it is one of the methods of professional development by someone facing The researcher used this method "to describe what is existing and understand the phenomena of education and analysis and identification and development of relations between them," The research also used a questionnaire on a sample in the school and shared with the teachers of art education at the level of management to identify the most important problems facing them And research papers to help the researcher and the members of the team to think about their professional practice in the middle schools of the Department of Qassasin educational, and the results of the research concluded the limited financial resources for professional development activities due to poor budgets, The financial situation remains an obstacle to the development and improvement of professional practices within the school, the limited time available for practicing professional development activities, educational policies on educational aspects and everything that goes on in the classroom without regard to professional development activities. The study also convinced many The participation of teachers in art education in the planning of professional development programs within the school, cooperation and teamwork among teachers of art education in the implementation of professional development programs within the university. To activate the training and quality unit within the preparatory schools, to develop the skill of the teachers of art education to deal with the Internet in a way that enriches their professional practices. The study also recommended that the responsible authorities in the preparatory education, especially those responsible for the professional development of preparatory teachers, Teachers professionally as a help to crystallize the role of teacher as a researcher, which is one of the new roles of the modern teacher.