

الاتجاهات الحديثة للتنمية المهنية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي

إعداد

حنان جمال الورداني محمد

إشراف

أ.د. حنان أحمد الروبي

أستاذ أصول التربية المساعد

بكلية التربية

جامعة بني سويف

أ.د. سهام يسن أحمد

أستاذ أصول التربية

بكلية التربية

جامعة بني سويف

مستخلص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاتجاهات الحديثة للتنمية المهنية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي عبر واستخدامت الدراسة المنهج الوصفي، وقامت الدراسة بتحليل الأدبيات التي تناولت هذا الموضوع. ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة أن الاتجاهات الحديثة للتنمية المهنية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي ركزت التنمية المهنية على مجموعة من القيم منها: _ الالتزام، والاحترام المتبادل، والتقدير، والجودة، والاهتمام، والثقة بالنفس، واكتساب ثقة الآخرين. _ الاهتمام بمعلم المستقبل أصبح ضرورة ملحة، ولا بد من تزويده بالخبرات، والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم والتعلم. **الكلمات المفتاحية:** -التنمية المهنية. - الاتجاهات الحديثة. - معلم مرحلة التعليم الأساسي.

Study extract:-

The study aimed to identify recent trends in the professional development of basic education teachers, and the study used the descriptive approach, and the study analyzed the literature that dealt with this topic.

One of the most important findings of the study is that the recent trends focused on in the professional development of basic education teachers such as: commitment, professional development on a set of values confidence, and -mutual respect, appreciation, quality, interest, self .gaining the trust of others

The results also showed that caring for the future teacher has become nt necessity, and it must be provided with experiences and urge an .modern trends in teaching and learning methods

key word :

Professional - modern trends- basic education teacher -
development

أولاً: الإطار العام للدراسة:

التمهيد:

يعد الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم، وتطوير أشكالها، وطرق تقديمها من الاتجاهات التربوية الحديثة التي تسود مختلف دول العالم حالياً؛ لأن التنمية المهنية للمعلم تمثل في حد ذاتها_ إحدى جوانب تطوير المنظومة التعليمية ككل، وليس المعلم فحسب، فضلاً عن أنها ضرورة لمواكبة تطورات العملية التعليمية وتغييراتها.

والتنمية المهنية للمعلم في حقيقتها عملية تتسع لتضم أربعة جوانب هي: "التطوير، والإصلاح، وإعادة التدريب، والتجديد، وتتصل مباشرة بالتغيير المستهدف في مختلف نواحي التعليم؛ لذا هي عملية مستمرة، ومنظمة، وهادفة للانتقال بالمعلم إلى مستوى أفضل بشرط توفر القدرة، والرغبة لديه في تنمية المهنية" (المركز القومي للبحوث ٢٠٠٩م، ٩).

كما يعد النمو المهني للمعلم من أساسيات تحسين مهارات التعليم والتعلم؛ وذلك لما له

أهمية بالغة في تطوير الأداء المهني، وهو المفتاح الأساسي لاكتساب المهارات المهنية والأكاديمية، سواء عن طريق الأنشطة المباشرة في برامج التدريب الرسمية، أو استخدام أساليب التعلم الذاتي؛ فلم يعد كافيًا امتلاك المعلم نفس المعلومات التي اكتسبها في مرحلة إعدادة قبل الخدمة، فهذا الإعداد يعد بمثابة تأهيل يكتسب فيه المعلم المهارات الضرورية التي تؤهله؛ لدخول ميدان العمل بمهنة التدريس، وهي الخطوة الأولى في مستقبل المعلم الوظيفي، ولا يمكن اعتبار إعداد المعلم عملية منتهية بمجرد الحصول على الدرجة العلمية، أو المؤهل الذي يتيح له العمل بمهنة التدريس، بل إنها عملية مستمرة متجددة. وقد أدرك علماءنا الأوائل أهمية إعداد المعلم فيقول ابن سينا: "ومما يخالف العقل، والمنطق أن يقوم بتربية أطفالنا وتعليمهم مُدرّسون ومُدّرّسات لا يعرفون شيئاً من قواعد التربية، ونظرياتها، وطرق تدريس المواد المختلفة" (الطيب ٢٠١٠م، ١٦٥).

كما تُعد أيضاً "التنمية المهنية للمعلم أمر ضروري؛ فهي السبيل إلى مد المعلم بما يحتاجه من برامج تدريبية في شتى المجالات المتعلقة بعمله سواء فيما يخص تخصصه، والمادة التي يدرّسها، أو ما هو متعلق بطرق التدريس، واستخدام الوسائل، والمعينات التدريسية، أو أي جانب آخر له صلة وثيقة بالعملية التربوية، والتعليمية" (العبرية، ٢٠١١م، ٦٦).

تعمل التنمية المهنية على "تزويد المعلمين بالمهارات، والمستحدثات العلمية، والتكنولوجية التي تجعلهم أكثر قدرة على مواكبة التغيرات، كما تعمل على تأهيل المعلمين وفق معايير، وقواعد محددة" (محمد، ٢٠١٠م، ١٧٥-٢١٢).

وأشار عبيد إلى أنه "لم يعد ممكناً ترك العملية التدريبية دون أن نتناول التكنولوجيا الحديثة، والأدوات الرقمية المبتكرة؛ لمسايرة التطورات السريعة من خلال تدريب المعلمين، وتنمية مهاراتهم المهنية؛ لتلبية احتياجات المجتمع، ومطالب تطور المعلمين" (عبيد، ٢٠١٧م).

ولا يمكن للمعلم أن يعيش مدي حياته بمجموعة محددة من المعارف، والمهارات؛ فـ "يقوم مدير المدرسة بمساعدته لإيجاد إستراتيجيات فعّالة، فتحت ضغط التفجير المعرفي، والتطور التكنولوجي نجد أنه يجب تنمية المعلمين مهنيّاً؛ لمواجهة ومواكبة هذه التطورات" (الصعيدي، ٢٠١٦م).

فقد رأى عسيري (٢٠١٧م) أن "ما يشهده العالم في هذا القرن من تطور اقتصادي، واجتماعي، وثقافي، وتقني أدى إلى استحداث نظم تعليمية جديدة معززة بالتكنولوجيا الحديثة، ومن ثمّ ازداد دور المعلم واتسع؛ لذا فهو بحاجة إلى التطوير، والنمو الدائمين لمواكبة ما يحدث في العالم من حوله من تطورات وتجديدات. وفي الصدد ذاته، بيّن الروقي (٢٠١٨م) أنه "لا يمكن إحداث أي تغييرات أو تطورات في العملية التعليمية إلا بتطوير المعلم؛ فتطويره يُعد الخطوة الأولى، وأساساً للتقدم في مجالات الحياة المختلفة".

ولذلك "يعد التوجّه نحو التنمية المهنية الإلكترونية جزءًا من إستراتيجية إصلاح التعليم، وتجويد مخرجاته، ولا شك أن إصلاح التعليم يتطلب معلمًا متطورًا في إعداده، وتنمية مهاراته المهنية كونه أحد المدخلات المهمة في العملية التعليمية، والمؤثر الأول في الطلبة" (البكري، ٢٠٢٢م).

مشكلة الدراسة:

إن المعلم يعاني من عدة مشاكل وعنده عجز في مواكبة مستحدثات والمبتكرات التي تطرأ على البيئة التعليمية وذلك بسبب قلة الخبرة التي تؤهله لذلك. وايضا عجزه في استخدام برامج التنمية المهنية وكيفية تطبيقها، وضعفه لاستخدام نظم التعليم والتدريب عن بُعد فهذه النظم تساعد في تقديم خيارات تدريبية متنوعة للمعلم وتساعد في تخطي حاجز الزمان والمكان. وإن الاتجاهات الحديثة للتنمية المهنية لمعلم مرحلة التعليم الأساسي جاءت لتعالج هذا القصور الذي يوجد لدى المعلم.

وقد توصلت دراسة محمد ظاهر (٢٠٢١م) إلى ضرورة التطوير المهني إقليمياً بالكليات المختصة؛ للوفاء بالاحتياجات التربوية للمعلمين، وأكدت الدراسة على وجود مجموعة من العوائق التي تؤثر على تطوير برامج التنمية المهنية من خلال الإنترنت منها: ارتفاع التكاليف، والقيود الزمنية التي تؤثر على المشاركة، مما ينعكس على فرص التطوير المهني، إضافةً إلى ضرورة وضع إستراتيجيات حاسمة؛ لتعزيز فرص التطوير المهني خاصةً المتعلقة بكليات المجتمع؛ لمواجهة انخفاض التمويل العام والخاص، وكذلك ضرورة استحداث قسماً ملحقاً بكل كلية يختص ببحث، وفهم أثر نجاح مبادرات التنمية عبر الإنترنت لا سيما تلك التي تعزز الأداء، وتدفع إلى استخدام التكنولوجيا في مجالات التعلم المعقدة.

وقد أظهرت دراسة (الصاعدي ١٤٣٥هـ) ضعف تحفيز المعلمين؛ للمشاركة في برامج التنمية المهنية من قبل الإدارة العليا أو القيادة المدرسية، وعدم توفر أندية تهتم بتنمية المعلمين مهنيًا، إضافةً إلى قلة الربط بين نتائج تقويم المعلمين، وبرامج التنمية المهنية، وقلة إتاحة مصادر التعلم الذاتي للمعلم في مقر عمله.

وقد أوصت دراسة (مرزوق ٢٠١١م) بضرورة التدريب المستمر على مهارات الحاسوب والإنترنت؛ للاستفادة منها في عملية التعليم والتعلم، وتوصلت دراسة (منصور ٢٠١٢م) إلى أهمية التنمية المهنية في العملية التعليمية؛ للوصول إلى مرحلة التمكين المهني.

وأشارت دراسة (هيثم قشطة ٢٠١٣م) إلى وجود بعض قصور في برامج التنمية المهنية وتأثيرها على الأداء التدريسي للمعلمين، وأشارت أيضا إلى أن برامج التنمية المهنية التي لم تراعى الاحتياجات الفعلية للمعلمين، ولم يشارك المعلم في إعدادها، والتخطيط أو التنفيذ لها؛ لأنها برامج جاهزة، مما أثر بالسلب على كفاءة المعلم.

وتوصلت دراسة (عماد وهبه ٢٠٠٨م) إلى أن المعلمين عزفوا عن حضور الدورات التدريبية، وتكونت لديهم اتجاهات سلبية نحو التدريب؛ لعدم إحساسهم بأهميتها في تنمية مهاراتهم الفنية، إضافةً إلى أن البرامج التدريبية مقدمة لكافة التخصصات، مع العلم أن ما يناسب معلم العلوم من برامج تدريبية لا يناسب غيره في تخصص آخر، كما توصلت دراسة (صلاح الخراشي، ٢٠١٠م) إلى غلبة الطابع العلمي، وافتقار البرامج التدريبية في تنمية المعلم إلى استخدام تكنولوجيا التعليم.

واستناداً إلى ما سبق تتضح الحاجة المستمرة لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي إلى تنمية أدائهم المهني من خلال وسائل متعددة؛ بهدف زيادة المعرفة، وتنمية المهارات، وتعديل السلوك بما يحقق الاتجاهات الحديثة للتنمية المهنية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي، ويمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي الآتي:

ما الاتجاهات الحديثة للتنمية المهنية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي؟
ويتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية الآتية:

تساؤلات الدراسة:

١. ما الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية؟
٢. ما اساليب التنمية المهنية؟
٣. ما الاتجاهات الحديثة للتنمية المهنية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي؟

أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة إلى التعرف إلى الاتجاهات الحديثة لتنمية مهارات معلمي مرحلة التعليم الأساسي، وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية :
- التعرف إلى الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية.
 - التعرف إلى أساليب التنمية المهنية.
 - الوصول إلي اتجاهات حديثة في التنمية المهنية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي.

أهمية الدراسة:

- تبرز الدراسة أهمية التنمية المهنية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي، وتطوير أدوارها؛ لما لها من دور مهم في رفع الكفاءة المهنية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي.
- تتسق الدراسة مع الدراسات الأدبية التي تؤكد أهمية التنمية المهنية في ظل التطورات المتنوعة.
 - قد تكون هذه الدراسة قاعدة لغيره من الدراسات الحديثة الخاصة المرتبطة بالتنمية المهنية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي، وينطلق منها باحثون آخرون؛ للكشف عن مزيد من الحقائق التي تهتم بهذا المجال.

منهج الدراسة:

بما أن هذه الدراسة تهدف إلى دراسة الاتجاهات الحديثة للتنمية المهنية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي، فقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال دراسة واستقراء ما يتعلق بقضية الدراسة في الأدبيات، والدراسات التربوية؛ وذلك لتحديد مفهوم التنمية المهنية، وأهميتها، وأهدافها، وخصائصها، وأساليبها، والاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي.

مصطلحات الدراسة:

مفهوم التنمية المهنية:

تعرف التنمية المهنية بأنها عملية مخططة، وهادفة تزود العاملين بالمعارف، والمعلومات الحديثة، والاتجاهات، والقيم، والسلوكيات، والمهارات التي تساعدهم على الإنجاز، وتحقيق جودة الأداء والمنتج، وبالتالي تحسين مستواهم الوظيفي والمهني (رفاعي، ٢٠١٥م، ٥٥-١٤٣).

وتعرف الدراسة الحالية التنمية المهنية على أنها: مجموعة من العمليات والبرامج والأنشطة التي تساعد على تحسين، وتطوير أداء المعلم في مجال مهنته، كما تساعده أيضا في إحداث تغييرات إيجابية في اتجاهاته، وسلوكياته؛ لمواكبة متطلبات المعلم الحالي.

مفهوم الاتجاهات الحديثة:

وعرفها (وهبه، ٢٠١٣، ص ٤٢٣) بأنها تلك التوجهات التربوية المعاصرة التي تسود دول العالم الآن وخاصة الدول المتقدمة منها وتهتم بتطبيقاتها في مجال التنمية المهنية للمعلمين بغرض الارتقاء بمستوي أدائهم في المهنة.

وتعرف الدراسة الحالية الاتجاهات الحديثة على أنها: جميع الطرق والاساليب الحديثة التي تساعد المعلم على الارتقاء بمستواه من جميع كافة النواحي العلمية والتدريبية والتدريسية، لمواكبته التوجهات التربوية المعاصرة التي تسود دول العالم في وقتنا الحالي.

ثانياً: الإطار النظري:

المحور الأول: مفهوم التنمية المهنية:

أولاً: مفهوم التنمية المهنية لغةً:

تنمية: (اسم) مصدر نَمَى، نَمَى، نَمَى (فعل) نَمَى يَنْمَى، نَمَّ، تَنْمِيَّةً، فهو مُنَمِّمٌ، والمفعول مُنَمَّى (معجم المعاني الجامع، ٢٠١٥م).

ثانياً: مفهوم التنمية المهنية اصطلاحاً:

تعرف التنمية المهنية اصطلاحاً بأنها: عملية مستمرة على مدى سنوات الخدمة تعني بتنوع الخبرات الفردية، والجماعية التي تمكن العاملين من تحسين كفاءتهم المهنية في التدريس كأعضاء في محيط المهنة، وأن يضطلعوا بالأدوار المتغيرة المترتبة على التغيير في السياق التعليمي، والتربوي، وهذه الخبرات تشمل النمو، والتنمية المعرفية، ومهارات البحث، والتحليل، ومهارات الإدارة، والقيادة، وحل المشكلات، وتزداد ملامح مدخل التنمية المهنية وضوحاً من

خلال مقارنته ببرامج التدريب التقليدية القائمة حالياً؛ لمسايرة التغيرات العالمية المعاصرة (محمود، ٢٠١٧م، ٣٦).

ومن مفاهيم التنمية المهنية: أنها عملية مقصودة يتم من خلال برامجها إكساب القائد التربوي المعارف، والمهارات، والاتجاهات التي تمكنه من استيعاب مهنته، وتطويرها (Siswo, 2016, 8).

كما تعرّف بأنها: البرامج التي تعمل على تنمية المعلمين على اختلاف جنسهم، وتخصصاتهم، ورتبهم الأكاديمية في كل ما يخص البحث العلمي، والجوانب الذاتية، والجوانب المهنية، وخدمة المجتمع، والجوانب الإدارية، بهدف تطوير أدائهم التدريسي، وتحسين إنتاجهم العلمي (العنزي، ٢٠١٥م، ٧٨٧).

أما اليونسكو UNESCO فتؤكد أن: التنمية المهنية تعنى بتنمية الشخص في إطار دوره المهني، وتتضمن تلك التنمية الخبرات الرسمية مثل: حضور ورش العمل، والاجتماعات المهنية، والمتابعة الأكاديمية، والاختبارات غير الرسمية مثل: قراءة أدبيات المهنة، ومتابعة ما يحدث في المجال الأكاديمي من خلال وسائل الإعلام (العنزي، ٢٠١٥م، ٧٨٧-٨٠٥).

ويتضح من التعريفات السابقة أن التنمية المهنية هي عملية مستمرة منظمة تتضمن جميع الجهود المبذولة؛ لتزويد معلمي مرحلة التعليم الأساسي بالمعارف، والمفاهيم، والقيم، وأساليب، وطرق تدريس؛ لتطوير أدائهم، بحيث تجعلهم قادرين على التعامل مع المتطلبات التربوية، والتعليمية، والاجتماعية الحديثة في المدارس، وعلى الارتقاء بالمهنة، والتعليم الذاتي. **المحور الثاني: أهمية التنمية المهنية:**

تمثل التنمية المهنية للمعلم أحد أهم الركائز المحورية في سلم أولويات المنظمات التعليمية. وذلك باعتبارها أحد المداخل الحديثة متعددة الاتجاهات التي تشغل اهتمام المسؤولين عن قضايا إصلاح التعليم في الوقت الحالي؛ لكونها تركز على الارتقاء بأفكار المعلمين، وتعزيز خبراتهم، وتجويد مهاراتهم في الجوانب المعرفية، والوجدانية، والمهارية؛ لمواجهة تحديات العصر؛ فهي تركز على الممارسة الفعلية للمهنة، والربط بين المعرفة النظرية، والتطبيق (الإتري، ٢٠١٩م).

ويُعد الاهتمام بتنمية معلم المستقبل مهنيًا ضرورة ملحة؛ نظرًا لما يواجهه في عمله من متغيرات متعددة تتطلب منه أن يحافظ على مستوى متجدد من المعلومات، والمهارات، وبالشكل الذي يساعد النظم التعليمية؛ للخروج من أزمتها المعاصرة، وبما يزوده بالخبرات والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم، والتعلم، والاستجابة لمتطلبات ثورة المعلومات، ومتابعة الجديد في مجال التكنولوجيا والمعرفة (خواجي، العمري، ٢٠٢١م).

ومن أهم المستجدات التكنولوجية التي تسهم في النمو المهني للمعلم المنصات التعليمية؛ حيث تمثل تطورًا مهمًا في بيئة الويب البرمجية التي لاقت إقبالًا شديدًا من المتعلمين من مختلف دول العالم؛ لما لها من أثر إيجابي في تفعيل مميزات اجتماعية تفاعلية بين جميع المستخدمين سواء معلمين أو متعلمين والتي تؤدي إلى تناقل الآراء، والتعبير الحر، وتشجيع المستخدمين على المناقشة، والتحليل، وتسجيل البيانات، وأيضًا مشاركة الصور، والفيديوهات بأنواعها، ومن ثم أصبحت المنصات التعليمية من المصادر المهمة والمؤثرة على مستوى العالم (محمد، ٢٠١٧م، ١١٤).

تعد التنمية المهنية للعاملين في التربية والتعليم عاملاً مهمًا، ومدخلًا أساسيًا من مدخلات المنظومة التعليمية؛ لتحسين الأداء، ورفع الكفاءة المهنية للعاملين على مختلف المستويات الوظيفية، وطبيعة أدوارهم القيادية، والتعليمية خاصة بعد تزايد مشكلات التعليم التي أدت إلى ضعف كفاءة مخرجاته، وعدم الموازنة بينها، وبين احتياجات خطط التنمية (خليل، ٢٠١٥م، ٤٠).

فقد رأى عسيري (٢٠١٧) أن ما يشهده العالم في هذا القرن من تطور اقتصادي، واجتماعي، وثقافي، وتقني أدى إلى استحداث نظم تعليمية جديدة معززة بالتكنولوجيا الحديثة، ومن ثم ازداد دور المعلم واتسع؛ لذا فهو بحاجة إلى التطوير، والنمو الدائمين لمواكبة ما يحدث في العالم من حوله من تطورات وتجديدات. وفي الصدد ذاته، بين الروقي (٢٠١٨م) أنه لا يمكن إحداث أي تغييرات أو تطورات في العملية التعليمية إلا بتطوير المعلم؛ فتطويره يُعد الخطوة الأولى، وأساسًا للتقدم في مجالات الحياة المختلفة.

كما أن التنمية المهنية للمعلم أمر ضروري؛ فهي السبيل إلى مد المعلم بما يحتاجه من برامج تدريبية في شتى المجالات المتعلقة بعمله، سواء فيما يخص تخصصه، والمادة التي يدرسها، أو ما هو متعلق بطرق التدريس، واستخدام الوسائل والمعينات التدريسية، أو أي جانب آخر له صلة وثيقة بالعملية التربوية، والتعليمية (العبرية، ٢٠١١م، ٦٦).

وتناولت دراسة (Catherine & Jessica , 2012) التغيير الذي تحدثه التنمية المهنية بين المعلمين، وذلك من خلال مراجعة مؤشرات التعليم، وإجراء مقابلات مع معلمين، وخبراء بوزارة التربية والتعليم، وقد أشارت الدراسات إلى التنمية المهنية الفعالة التي تحدث فرقاً في العملية التعليمية، كما أنها توفر أدلة حول مدي تقدم، وتطوير أداء هؤلاء المعلمين وفقاً لمهاراتهم، وقدراتهم، وأوصت بضرورة اختيار المعلمين ببرامج التنمية المهنية وأنشطتها، وتوفير فرص التعاون الإيجابي بين المعلمين.

كما ذكر المالكي وداغستاني (٢٠٢٠م) أن الثورة الهائلة في المعلومات، والإلكترونيات، والاتصالات قد ساعدت على ظهور أساليب جديدة في مجال التربية والتعليم، وظهور كثير من الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال إعداد المعلم، وتنميته مهنيًا كنتيجة لتفاعل مؤسسات الإعداد، والتدريب مع المتغيرات المعاصرة.

ولقد صدر القرار الجمهوري رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٨م الذي بمقتضاه تم إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين، وتحديد اختصاصاتها، وهي تهدف إلى تحقيق التنمية المهنية لهم، هذا إلى جانب دعم وحدات التدريب، والجودة بالمدارس؛ للارتقاء بالأداء المهني للعاملين في المؤسسات التعليمية (رئاسة الجمهورية قرار جمهوري، ٢٠٠٨م).

وتوصلت دراسة الأنصاري (٢٠١٩) إلى أن وزارة التعليم أكدت أن التنمية المهنية للمعلمين، والعاملين في الحقل التربوي مدخل مهم، وأساسي من مدخلات العملية التعليمية؛ حيث إنها تُعنى بتحسين أداء المعلمين وتدريبهم، ما يجعلهم قادرين على أداء العملية التعليمية، ومتطلبات عملهم بكفاءة وفعالية.

المحور الثالث: أهداف التنمية المهنية :

تهدف التنمية المهنية إلى مساعدة المعلم على بلوغ درجة عالية من الجودة في الأداء مما يزيد من قدرته على الوصول إلى تحقيق المعايير القومية في العمل التعليمي، وترسيخ مبدأ التعليم التعاوني والتعليم المستمر، والتعليم مدي الحياة، وزيادة شعور المعلم بالرضا عن العمل، وبالمسئولية تجاه عمله، إضافةً إلى العمل على تطوير مهارات المعلم في تقييم الطلاب، والاعتماد على بدائل فعالة في التقييم (Bubb, 2014K 8).

كما أن التنمية المهنية تهدف إلى (نصر، ٢٠١٧، ٣٨):

- تعميم ونشر ثقافة الجودة، وتوليد اتجاهات إيجابية نحو جودة التعليم.
- تعزيز قدرة العاملين بالمدارس على استخدام تقنيات التعليم الحديث.
- تطوير طرق التدريس، والتدريب الحديثة.
- التأكيد على قيمة المهنية والاحتراف في التعليم المدرسي الحديث.
- تدعيم روح العمل التعاوني (الجماعي).
- المساهمة في إطلاق طاقات الأفراد، وقدراتهم، وتحسين مستوي رضاهم الوظيفي.
- تعزيز الإحساس بالمسئولية الذاتية، والقومية.
- تطوير مهارات العاملين بالمدرسة؛ لمواكبة التطور المستمر في المهام والأدوار الوظيفية بما يتطلبه معايير الجودة التعليمية.

وتهدف أيضا عملية التنمية المهنية للمعلم إلى رفع مستوي كفاءته، واكتساب الخبرات، والمهارات اللازمة؛ لتطوير أدائه إلى الأفضل من خلال مجموعة من البرامج، والأنشطة، والرسائل، والسياسات، والممارسات (وزارة التربية والتعليم، ٥).

والتنمية المهنية تهدف أيضا إلى تنمية مهارات جديدة لدى المعلمين؛ لتواكب التقدم العلمي في كافة مجالات المعرفة، وتنمية مهارات معينة، ومحددة من خلال فرق العمل؛ لتحقيق أغراض المؤسسات التعليمية التي يعملون بها، وكذلك إعداد المعلمين؛ لتولي المناصب الإشرافية، والإدارية داخل المدرسة أو الإدارة التعليمية، إضافةً إلى تنمية المعارف، والمهارات اللازمة للمعلمين؛ لأداء أعمالهم داخل المدرسة بشكل متقن؛ ولأن معارفهم في فترة الإعداد تتقدم، وتشجع التطور الذاتي للمعلمين من خلال مشاركتهم في برامج التعليم

المستمر، ومساعدة المعلمين على تقويم أدائهم بشكل مستمر، وذلك للوصول بأدائهم إلى التميز والجودة (عبدالحليم، ٢٠٠٨م، ٢٨-٢٩).

وحتى تحقق التنمية المهنية أهدافها لا بد من مراعاة المتطلبات الآتية (العمرى، ٢٠١٤م، ٣١):

١. توفير الدعم المالي اللازم؛ لتدعيم برامج التنمية المهنية التي تمد الإدارة بالخبرات الحقيقية العالمية في مجال التعليم.
٢. توفير الوقت اللازم؛ لجعل التنمية المهنية جزءاً من الحياة اليومية؛ لتحقيق النمو المهني المستمر.

٣. ضرورة تواجد المديرين بعض الوقت داخل الفصول؛ للملاحظة التي تجعل أعضاء المدرسة على وعي كبير بالاحتياجات، والإستراتيجيات العالمية.
- بناء نظم الحوافز، والمحاسبة؛ لتحسين مهارات الإدارة المدرسية التي تؤكد ضرورة توفير مناخ تعاوني في المدرسة.

المحور الرابع: خصائص التنمية المهنية:

حتى تكون التنمية المهنية ذات جدوى فلا بد أن تكون هناك بعض الأسس، والخصائص التي يتحتم أن تتوفر في عملياتها، ويمكن إجمالها على النحو التالي (عابن، ٢٠١٥م، ١١٧):

١. الإنسانية: حيث تراعي فكر، واتجاهات القائد التربوي، وخصائصه النفسية.
٢. العملية: بمعنى أنها تستند على أسس عملية، ودراسات ميدانية.
٣. الوظيفية: أي ذات ارتباط بأسلوب العمل والأداء.
٤. المشاركة: أن تكون هناك مشاركة من قبل القادة في عمليات تخطيط البرامج الموجهة لهم.
٥. الدافعية: حيث تمثل الحوافز المادية، والمعنوية منحنى مهماً في تحريك السلوك نحو تحقيق التنمية المهنية لأهدافها.
٦. المرونة: حيث تستجيب للمتغيرات المختلفة.

٧. الافتتاح: حيث أنها مؤثرة ومتأثرة بالنظم الأخرى.

٨. الشمولية: حيث تشمل المستويات الإدارية والقيادية في المدارس

٩. الاستمرارية، أنها تستمر في جميع مراحل العمل.

المحور الخامس: أساليب التنمية المهنية :

يعرف أسلوب التنمية المهنية بأنه: الطريقة التي يتم بها تنفيذ العملية التدريبية باستخدام الوسائل، والأساليب، والإمكانيات المتاحة (عثمان، ١٤٢٢هـ، ٤١).
ومن أساليب التنمية المهنية العملية (آل جعثم، ٢٠١٥م، ٢١-٢٢):

١. الدروس النموذجية: وهو عرض للتدريس من قبل المعلمين المتميزين، ترافقه شروح، وإيضاحات سمعية، وبصرية، ووسائل إيضاحية حديثة يعقبا نشاط.

٢. تمثيل الدور: ويتمثل في عرض المشكلات، والقضايا الجماعية، ويقوم مجموعة من المتدربين بتمثيل الدور ثم بعد ذلك يتم مناقشة سلبياته وإيجابياته.

٣. المشغل التربوي (الدراسة التعليمية): وهو عبارة عن تنظيم تعاوني يسهم فيه عدد كبير من المعلمين له إمكانيات بشرية، وفنية، يتوافر فيها العديد من الخدمات، ووفرة من المتخصصين تحت إشراف هيئة أو معهد تربوي؛ من أجل دراسة المشكلات التي تهم المعلمين أو تمس جانبا أو أكثر من الجوانب العلمية التربوية كالمناهج، والإدارة، والتوجيه، والإرشاد، ونظم التعليم.

٤. الزيارات والرحلات الميدانية: يساعد هذا الأسلوب في تنمية المعرفة والمهارة خاصة في تعميق الفهم لدى المعلمين لأساليب التعليم، والعلاقات بين التلاميذ، والمعلم، وترتيب الصف، وخطة الدرس.

٥. المؤتمر التربوي: وهو تجمع تربوي يضم قادة تربويين، ومختصين يناقشون ومضات أو قضايا تربوية، ويساعد هذا الأسلوب على سرعة إيصال المعلومات إلى المعلمين، ويعمل كذلك على تعديل الاتجاهات، والسلوك لدى المشاركين فيه، وينمي بعض المهارات لديهم، ويساعد في نقل التجارب، والخبرات بينهم.

المحور السادس: الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي:

الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم (عماد وهبه، ٢٠١٣، ص ٤٣٦-٤٣٧):

لم تُعد التنمية المهنية عملية روتينية - مجرد تسديد خاثة - ولكنها أصبحت أمراً ضرورياً، لنجاح العملية التعليمية، في ظل مناهج دراسية متغيرة، ومتطورة، وثورة معرفية هائلة، وتقدم تكنولوجي على كافة الأصعدة؛ ومهارات مختلفة يجب أن يتمتع بها المعلم؛ وأدوار جديدة، يجب أن يقوم بها؛ ولذلك ظهرت اتجاهات حديثة للتنمية المهنية، يمكن عرضها على النحو التالي:

أولاً: الاتجاه لاستخدام نماذج جديدة في مجال التنمية المهنية للمعلم مثل النموذج المتمركز حول المعلم والنموذج الموجه ذاتياً ونموذج القيادة للمعلمين ونموذج التنافس ونموذج الخطوات المتعاقبة والنموذج الجماعي المشترك.

وأشار (محمد السويد، ٢٠١٥، ص ٣١) إلى أن التعلم المفتوح هو الذي يمنح المتعلم بعض الحرية من حيث اختيار الأسلوب والمكان والسرعة وأيضاً من حيث المواد العلمية. ثانياً: الاتجاه نحو استخدام البحوث الاجرائية والميدانية كمدخل للتنمية المهنية للمعلم وتدريب المعلمين على كيفية المشاركة الإيجابية في إجراء هذه البحوث والاستفادة منها في مجال المهنة والتدريس ومواجهة المشكلات التعليمية.

ويشير (قندوز أحمد، ٢٠١٥، ص ٢٥٧) إلى أن بحث العمل في ميدان التدريس يعرف بأنه ذلك البحث الذي يبني من طرف واحد أو من مجموعة أفراد أو مجموعات؛ بغرض حل مشكلة أو الحصول على معلومات لتحسين الممارسة المحلية.

وأطلق (fraenkel&wallen,2009,p589) على تلك البحوث بحوث الممارسين، ويهدف هؤلاء الذين يشتركون في بحوث العمل عموماً إلى حل بعض أنماط المشكلات اليومية، ككيفية تقليل الغياب أو أحداث تخريب الممتلكات لدي الطلاب وإثارة دافعيتهم.

ثالثاً: الاتجاه لاستخدام نظام التعليم عن بُعد، والتدريب الإلكتروني في تلبية الاحتياجات المهنية للمعلمين، وهذه النظم تساعد في تقديم خيارات تدريبية متنوعة للمعلمين، وتساعد في تخطي حاجز الزمان والمكان والوصول إلى أكبر عدد ممكن من المعلمين.

وأشار (محمد السويد، ٢٠١٥، ص ٣١) إلى أن التعلم عن بُعد هو النظام الذي يكون فيه المعلم والمتعلم غير مجتمعين في مكان واحد، سواء في نفس البلد، أو في بلاد مختلفة، غير أنهم متصلون ببعضهم، إما عبر شبكة الإنترنت، أو عن طريق المراسلة البريدية. والتعلم الإلكتروني هو التعلم باستخدام الحاسبات الآلية وبرمجياتها المختلفة سواء على شبكات مغلقة

أم شبكات مشتركة أم شبكة الإنترنت؛ ولقد أصبح التعليم الإلكتروني هو أكثر أشكال التعلم المرن شيوعاً وهو تعلماً مرناً مفتوحاً وعن بُعد.

رابعاً: الاتجاه نحو الاعتماد الأكاديمي لبرامج تدريبي التنمية المهنية للمعلم، وتحقيق نظم ومعايير الجودة والاعتماد من خلال هذين العنصرين.

يتطلب مفهوم الجودة الشاملة وتحقيقها داخل مؤسسات التعليم، وتحديد المرجعيات (المعايير القياسية أو المستويات) التي يجب توافرها في جميع مكونات المنظومة، وصولاً إلى مخرجات (خريجين) تحوز رضا المستفيدين منهم (مؤسسات المجتمع) ورضا المؤسسة المنتجة لهم عند أدائها (المؤسسة التعليمية) ورضا الخريجين، من خلال تحقيق أهداف الإتقان والتميز؛ ويحتاج تحديد هذه المرجعيات إلى أعلى مستويات الخبرة التي تكون على وعي بالمشاهد العالمية والإقليمية والمحلية، وتتسم بالمرونة الواجبة للاستجابة للتغيرات التي تطرأ عالمياً وإقليمياً على المرجعيات؛ وأن ما يحدث فيها التطور المنشود بالسرعة والكفاءة الواجبة، ومن المؤكد أن المتغير الأهم في تحقيق جودة التعليم هو المعلم الدائم على تحسين مستويات المعلمين وتنمية كفاياتهم المهنية والثقافية والأخلاقية؛ وإذا لم يتمتع المعلم بمستويات الكفاءة المهنية المطلوبة فلا جدوي من الحديث عن تطوير جودة التعليم. (اليونسيف، ٢٠٠٩، ص ١٩)

خامساً: الاتجاه لاستخدام أساليب وطرق حديثة في التنمية المهنية للمعلم قبل أسلوب فرق الحوار أسلوب التفاعل مع الزملاء، أسلوب التناوب الوظيفي، أسلوب القوافل التدريسية، أسلوب التدريس النموذجي، أسلوب مؤتمرات العمل.

وأشار (The UGANCA, 2008) إلى أنه يجب تحديد الاحتياجات التدريسية للمعلمين باستخدام الطرق والأساليب؛ ومنها تحليل المجالات ذات الأولوية في عملية التدريب؛ ومن خلال ردود فعل المتدربين وقياس أثر برامج التنمية المهنية على المعلمين والملاحظات أثناء التدريس.

وقد ظهر في السنوات القليلة الماضية العديد من الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم في كثير من دول العالم، وكان من أهمها: الاتجاه نحو تطبيق نظام الترخيص للمعلم؛ لمزاولة المهنة (الاعتماد المهني للمعلم)؛ ولذلك كثر الحديث، والإشارة إلى ضرورة أن يكون هناك رخصة تعطى للمعلمين؛ لممارسة مهنة التعليم طبقاً لمعايير عالمية، وعربية محددة، وقد بدأ بالفعل في كثير من الدول إنشاء هيئات خاصة بإعداد المعلم؛ لوضع معايير

متفق عليها؛ للوصول بالمعلمين إلى درجة عالية من الاحتراف، والجودة في مهنة التعليم، وتأهيلهم؛ للحصول على رخصة مزاولة المهنة على المستوي العالمي أو العربي، وبالتالي سد احتياجات سوق العمل في داخل البلاد أو خارجها (عماد وهبة، ٢٠١٣م، ٤١٣-٤٩٢).

ذكر المالكي، وداغستاني (٢٠٢٠م) أن الثورة الهائلة في المعلومات، والإلكترونيات، والاتصالات قد ساعدت على ظهور أساليب جديدة في مجال التربية، والتعليم، وظهور كثير من الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال إعداد المعلم، وتنميته مهنيًا كنتيجة لتفاعل مؤسسات الإعداد، والتدريب على المتغيرات المعاصرة.

كما تبرز إشكاليات التنمية المهنية من توجه دول كثيرة في العالم الآن إلى الأخذ بنظم وأشكال حديثة؛ للتنمية المهنية للمعلم، أمثلة الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية ... كالتدريب الإلكتروني، والتدريب عن بُعد، والتوسع في استخدام هذه النظم، وتوظيفها في توفير فرص التدريب، بغض النظر عن العمر، أو الجنس، أو الظروف الاجتماعية، أو محل الإقامة، أو غيرها، وأيضاً كمحاولة من هذه الدول؛ للاستفادة من تقنيات المعلومات والاتصال، والاستخدام الفاعل لها في مجال التدريب، والتنمية المهنية (الخميس، ٢٠٢٠م).

ويرى وروريت، وباشون، وشيوت Worarit, Pachoen, Chaiyot (2011) أن التدريب الإلكتروني نشاط يساعد المتدربين على تطوير معارفهم، وتلبية احتياجاتهم التدريبية؛ للقيام بواجبات عملهم على النحو الأمثل من خلال إمدادهم بتعلم ممتع من خلال الكمبيوتر، والإنترنت الذي يمكن من نقل المعارف، والمهارات بتكلفة بسيطة، وفعالة، وغير محدودة الزمان أو المكان، كما يساعد على إمكانية التوسع في التدريب؛ ليشمل مجموعات كبيرة من المتدربين دون قيود المكان أو الزمان.

ثالثاً: نتائج الدراسة:

١. ركزت بعض مفاهيم التنمية المهنية على الأنشطة التي يمارسها أو يتلقاها المعلم، والتركيز على البرامج التدريبية التي تعمل على تحسين أداءه وتطوره، وتشجيع التطور الذاتي من خلال المشاركة في برامج التعليم المستمر.

٢. إن التنمية المهنية تبنى وترتكز على مجموعة من المبادئ؛ لتحقيق أهدافها منها: تنمية مهارات جديدة لدى المعلمين؛ لتواكب التقدم العلمي في كافة مجالات المعرفة، وتعميم، ونشر ثقافة الجودة، وتوليد اتجاهات إيجابية نحو جودة التعليم.

٣. جاءت أهمية التنمية المهنية؛ لتوضح الاهتمام بمعلم المستقبل مهنيًا الذي أصبح ضرورة ملحة، ولا بد من تزويده بالخبرات، والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم، والتعلم، والاستجابة لمتطلبات ثورة المعلومات، ومتابعة الجديد في مجال التكنولوجيا والمعرفة.

٤. ركزت التنمية المهنية للمعلمين على مجموعة من القيم مثل: الالتزام، والاحترام المتبادل، والتقدير، والجودة، والاهتمام، والثقة بالنفس وبالآخرين.

٥. تعتمد خصائص التنمية المهنية على بعض الأسس، والخصائص حتى تكون ذات جدوى، ومن أهم هذه الخصائص ... الإنسانية، والعملية، والوظيفية، والمشاركة، والدافعية، والمرونة، والانفتاح، والشمولية، والاستمرارية.

٦. ساعدت الاتجاهات الحديثة على وجود التعليم المفتوح فهو نموذج متمركز حول المتعلم، وهو يمنحه بعض الحرية من حيث اختيار الأسلوب والمكان والسرعة.

٧. الاتجاهات الحديثة عملت على تقريب المسافة بين المعلم والمتعلم من خلال نظام التعلم عن بُعد، وهو النظام الذي يكون فيه المعلم والمتعلم غير مجتمعين في مكان واحد سواء في نفس البلد، أو في بلاد مختلفة غير أنهم متصلون عبر شبكة الإنترنت.

٨. أظهرت الاتجاهات الحديثة طرق وأساليب حديثة في التنمية المهنية منها تحليل المجالات ذات الأولوية في عملية التدريب ومن خلال ردود فعل المتدربين.

رابعًا: التوصيات ومقترحات الدراسة:

١. عقد دورات فى الاتجاهات الحديثة للتنمية المهنية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي.

٢. أهمية المدرسة كمؤسسة تعليمية في توظيف الاتجاهات الحديثة؛ لدعم التنمية المهنية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي.
٣. إقامة دوررات، وورش لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي؛ للتنمية المهنية المرتبطة بالاتجاهات الحديثة.
٤. نشر منشورات في الاتجاهات الحديثة للتنمية المهنية متزامنة مع خطة المدرسة.
٥. تصميم خطط لبرامج التنمية المهنية؛ للعاملين بالمدرسة في ضوء اتجاهات التنمية المهنية القائمة على المدرسة.
٦. دراسة اتجاهات معلمي مرحلة التعليم الأساسي نحو برامج التنمية المهنية المقدمة لهم.
٧. لا بد من توفير أندية تهتم بتنمية المعلمين مهنيا، والعمل على الربط بين نتائج تقويم المعلمين، وبرامج التنمية المهنية.
٨. العمل على إتاحة، وتوفير مصادر التعلم الذاتي للمعلم في مقر عمله.
٩. الارتقاء بمهارات الابتكار، والتجريد، والتطوير.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أحمد يحيى محمد العمرى (٢٠١٤م) ، " دور مكاتب التربية والتعليم في التنمية المهنية للقيادات التربوية في مدارس التعليم العام بمحافظة المراة من وجهة نظر مدير المدار ووكلائهم " ، رسالة ماجستير ، كلية التربية- جامعة أم القرى.
- الأمانة العامة منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) (٢٠٠٩م)، إدارة التربية والتعليم والبحث العلمي المكتب الإقليمي بالأردن الإطار الاسترشادي لمعايير أداء المعلم العربي (سياسات وبرامج)، القاهرة، ص٩.
- بدوي أحمد محمد الطيب(٢٠١٠م) تنمية بعض المهارات اللغوية اللازمة للمعلمين المساعدين غير المتخصصين في اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية بالتعلم الذاتي في ضوء احتياجاتهم، دراسات في المناهج وطرق التدريس- مصر.
- رئاسة الجمهورية، قرار جمهوري رقم ١٢٩ لسنة (٢٠٠٨م) الخاص بتنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها.
- راشد محمد الروقي(٢٠١٨م) برنامج تدريبي مقترح لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية في ضوء رؤية المملكة 2030 مجلة جامعة أم القرى التربوية والنفسية، مج (٩)، ع(٢).
- سامر محمد الأنصاري (٢٠١٩م) إعداد المعلم وتطويره مهنيًا في ضوء بعض الخبرات العالمية. المجلة العربية للنشر العلمي، (١٤).
- سعود بن عيد العنزي(٢٠١٥م)، واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك، دراسات -العلوم التربوية- الأردن.
- سعود عيد الحثري العنزي (٢٠١٥م). "واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك." دراسات العلوم التربوية، مج٤٢، ع٣، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية.
- سميحة حسين نصر(٢٠١٧م)، " دور برنامج المدرسة كوحدة تطوير في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية- غزة.

الصعيدى منصور سمير السيد " تصور مقترح لتطوير أداء معلمي الرياضيات بالمرحلة الإعدادية في ضوء المسؤولية الذاتية المهنية لديهم"، مجلة تربويات الرياضيات، الجمعية المصرية لتربويات الرياضيات، مج(١٩)، ع(٦)، ٢٠١٦م.

صلاح عبد السلام الخراشي، (٢٠١٠م)، مراكز التميز العربية للتنمية المهنية للمعلمين الأكاديمية المهنية للمعلمين، (مصر)، منظور خاص للرسالة وأولويات القدرات. ورقة عمل مقدمة في اللقاء الثالث عن المعلم العربي وضع معايير لمراكز التميز للمعلمين، ودراسة سبل تطويرها.

طارق حسن عبد الحليم (٢٠٠٨م)، "التنمية المهنية للمعلمين في مصر في ضوء الخبرة اليابانية والأمريكية والإنجليزية"، القاهرة، دار العلوم للنشر والتوزيع.

عائشة علي محمد البكري(٢٠٢٢م)، " أساليب التنمية المهنية الإلكترونية لمعلمات التربية الإسلامية في محافظة الزلفي وسبل تطويرها في ضوء معطيات العصر الرقمي"، مجلة جامعة الطائف للعلوم الإنسانية، جامعة الطائف، مج(٧)، ع(٣٢).

عادل محمد محمود (٢٠١٧م). فلسفة التدريب وتطوير الكفايات التدريسية والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس"، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب عدد خاص.

عبد الهادي براك مطيع الصاعدى (١٤٣٥هـ)، " معوقات التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين بمنطقة المدينة المنورة التعليمية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدعوة وأصول الدين وقسم التربية، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة.

عماد صموئيل وهبه (٢٠١٠م)، تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في ضوء هذا المجال. <http://srv3. Eulc. Edu.eg/eulc-v5/libraries/start. Aspx?fn fn> تاريخ الاسترجاع ٢٠ سبتمبر ٢٠١٤م.

عماد صموئيل وهبه (٢٠١٣م) تطوير أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال، دراسة ميدانية، المجلة التربوية (٣٣).

عماد صموئيل وهبه(٢٠١٣م) ملخص بحث تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في هذا المجال، دراسة ميدانية، امجلة التربوية، جامعة سوهاج، ع٣٣، ص٤١٧-٤٩٢.

عماد صموئيل وهبه (٢٠١٥م)، التنمية المهنية للمعلم . الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

- فاروق جعفر عبد الحكيم مرزوق، (٢٠١١م)، مجتمع المعرفة وتربية العقل العربي-دراسة تحليلية-المجلة العلمية، كلية التربية، جامعة أسيوط، مج(٢٧)، ع(٢)، أكتوبر.
- قندوز أحمد (٢٠١٥م)، بحوث العمل مقارنة إجرائية للتنمية المهنية للمربين، المصوغات - المنهج - الأهمية - المضامين، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، ع٢١، ص٢٥٧-٢٦٦.
- ماهر أحمد محمد، (٢٠١٠م)، الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مج(٢٧)، ع(٢).
- محمد بن ناصر الشهيل السويد (٢٠١٥م)، المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية، السعودية، ع٦، ص١١-٥٦.
- محمد صائم عثمان، تدريب المعلمين أثناء الخدمة بعض التجارب المعاصرة، مكتبة المجتبي الثقافية، المملكة العربية السعودية، ط١، ١٤٢٢هـ.
- محمد طاهر محمد خواجي، سعداء محمد عثمان العمري (٢٠٢١م)، متطلبات التنمية المهنية اللازمة للمعلمين وقت الأزمات في ضوء الاتجاهات المعاصرة: جائحة كورونا أنموذجًا"، مجلة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، جامعة أم القرى، مج(١٣)، ع(٤).
- محمد طاهر محمد (٢٠٢١م)، متطلبات التنمية المهنية اللازمة للمعلمين وقت الأزمات في ضوء الاتجاهات المعاصرة: جائحة كورونا أنموذجًا"، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، جامعة أم القرى، مج(١٣)، ع(٤).
- محمد عبد القادر عابدين (٢٠١٥م)، الإدارة المدرسية الحديثة، ط٣، الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- محمد عبد الوهاب عيد (٢٠١٧م) فاعلية استخدام المواقع الإلكترونية في التنمية المهنية للمعلمين بدولة البحرين، ورقة عمل مقدمة في المؤتمر التربوي الثالث والأربعين: التنمية المهنية للمعلم والتحديات المعاصرة، جمعية المعلمين بالكويت، الكويت، ٩-١١ أبريل
- محمد مسعود المشيب ال جعثم، الإدارة بين التنمية المهنية والإصلاحات، مكتبة فهد الوطنية للنشر والتوزيع، ٢٠١٥م.
- محمود عقيل رفاعي (٢٠١٥م)، متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في الأكاديمية المهنية للمعلمين في جمهورية مصر العربية، مجلة الإدارة التربوية الجمعية المصرية للتربية المقارنة، والإدارة التعليمية، (٤).
- المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية (٢٠٠٩م). التنمية المهنية للمعلم في ضوء ثورة المعلومات، النشرة الدورية للمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ع (١٦)، القاهرة.

معجم المعاني الجامع، متاح في موقع قاموس المعاني، تاريخ آخر زيارة ٢٢/٥/٢٠١٥م.
منتهي ابراهيم أحمد، الخميس، (٢٠٢٠م)، " أسس التنمية المهنية لمديري المدارس ومتطلباتها ومعوقاتها
"، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي، ع(٤٤)، ص ٨١، أغسطس
٢٠٢٠م.

مهدي مانع عسيري (٢٠١٧م) أساليب التنمية المهنية ومعوقات تنفيذها، مجلة البحث العلمي في التربية
- جامعة عين شمس، مج(١٨)، ع(٧).

ناصر منصور، (٢٠١٢م)، إعداد وتأهيل المعلم للانتقال الى مجتمع المعرفة، المعرض والمنتدى الدولي
للتعليم، وزارة التربية والتعليم، المملكة العربية السعودية.

نبيل سعد خليل(٢٠١٥م)، مداخل حديثة في وإدارة المؤسسات التعليمية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة.
نعيمة سعيد العبرية (٢٠١١م) التنمية المهنية للمعلم، مجلة التطوير التربوي- سلطنة عمان.

هبه هاشم محمد(٢٠١٧م)، استخدام منصة ادموندا في تنمية مهارات التعلم المنظم ذاتيا والاتجاه نحو
توظيفها في تدريس الدراسات الاجتماعية لطلاب الدبلوم العام بكلية التربية. مجلة الجمعية
التربوية للدراسات الاجتماعية، ع (٩٠).

هويدا محمود الإتربي، محمد محمود الإتربي (٢٠١٩م)، المتطلبات التربوية لتطوير برامج التنمية المهنية
للمعلمين بمصر في ضوء خبرات بعض الدول الأجنبية"، مجلة كلية التربية، كلية التربية،
جامعة طنطا، مج(٧٤)، ع(٢)، ج(١).

هيثم أحمد قشطة، (٢٠١٣م)، دراسة تحليلية للبرامج التدريبية للأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر في ضوء
الاحتياجات التدريبية للمعلمين، <http://srv3. Eulc. Edu. Eg/eulc v5/1 libraries/start. Aspx? Fn>
٢٠ سبتمبر ٢٠١٤م.

هيفاء جار الله المالكي، بلقيس إسماعيل داغستاني (٢٠٢٠م) دور المنصات التعليمية الإلكترونية في
النمو المهني لمعلمات الطفولة دراسة تقييمية، كلية التربية، جامعة الملك سعود،
المجلة التربوية، العدد(37) .

وزارة التربية والتعليم، دليل التدريب والتقويم والتجمعات المدرسية.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Bubb Sthe insider, guide to early professional development, succeed in year first
five year as a teacher, Rutledge, Flamer, London New York(2014).

Fraenkel , J.R & Wallen, N.E. How to Design and Evaluate Research in
Education, Seventh Edition, New York: M.C. Graw-Hill(2009).

- Walter, Catherine & Briggs, Jessica, What Professional Development Makes the Most Difference to Teachers?, Report Sponsored by Oxford University Press, 31 March (2012).
- Worarit K., Pachoen K., Chaiyot R, The Development Of Self Directed Learning By Using Sdl E-Training System, European Journal Of Social Sciences – Volume 21, Number 4. (2011), p 51.
- Siswo, Human Resources Development and its Critical Factor According to Practitvners in the Training Division of Talcum Indonesia, Phd-Dessertation, AM, University of Graduate Studies(2016).

ثالثاً: المواقع الإلكترونية:

http://www.almaany.com/home.php?language=arabic&lang_name

The UGANCA Health professionals' Councils: Guidelines and standards for Accreditation of continuing professional Development for Health Workers, The UGANDA Health professionals' Councils, UGANDA(2008).