

## معوقات التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية

### إعداد

زينب أحمد محمود محمد

### إشراف

د / سلوى حلمي علي

أستاذ أصول التربية

المساعد

كلية التربية - جامعة بني

سويف

أ.م.د / جمعة سعيد تهامي

أستاذ أصول التربية

كلية التربية - جامعة بني سويف

أ.د/ مصطفى محمد أحمد

رجب

أستاذ أصول التربية المتفرغ

كلية التربية - جامعة

سوهاج

### المستخلص،

هدف البحث إلي التعرف إلي التنمية المهنية للمعلمين من حيث الأهمية والأهداف والاتجاهات العالمية المعاصرة في التنمية المهنية للمعلمين، بالإضافة للتعرف إلي معوقات التنمية المهنية للمعلمين في المرحلة الابتدائية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي نظرا لملائمته لطبيعة الدراسة، حيث يساعد على وصف وتحليل وتفسير المشكلة.

وخلص البحث إلي جملة من المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية المهنية للمعلمين بالمدرسة

الإبتدائية منها :

- ضعف ربط برامج التنمية المهنية للمعلمين بالتكنولوجيا .
- قلة استيعاب الأعداد المطلوب تدريبها من المعلمين.
- غياب الرؤية المستقبلية لبرامج التنمية المهنية.
- الخوف من التغيير ومعارضته لما يحمله من تهديدات.
- نقص الكفاءات اللازمة للتطوير من موارد مادية وبشرية (كوادر تدريبيه).
- ضعف الرغبة في العمل الجماعي.
- ضعف الحوافز المادية والمعنوية

- عدم وضوح فلسفة وأهداف التنمية المهنية للمعلمين
  - عدم وجود خطة استراتيجية واضحة للتنمية المهنية تراعي إحتياجات وقدرات المعلمين
  - تقليدية وجمود برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلم وعدم مراعاتها للإتجاهات الحديثة
  - ضعف إرتباط التنمية المهنية للمعلمين بالواقع التعليمي .
- الكلمات المفتاحية : معوقات - التنمية المهنية للمعلمين - التعليم الإبتدائى .

## Professional Development Obstacles of Primary School Teachers

### Abstract

The study aimed to identify the professional development of teachers (importance, Aims, contemporary global trends in the professional development of teachers), in addition to identifying professional development obstacles of teachers in the primary schools.

The study used the descriptive approach, as it is suitable to the nature of the study to describe, analyze and interpret the problem.

The research concluded that there are a number of obstacles that prevent achieving professional development for primary school teachers, including:

- Poor linking of professional development programs with technology.
- Lack of teachers number who participate in training programs.
- Absence of a future vision for professional development programs.
- Fear of change, and opposition to the threats it carries.
- Lack of necessary competencies for the development of material and human resources.
- Weak desire for teamwork.
- Weak physical and moral incentives
- Lack of clarity in the philosophy and goals of professional development
- The absence of a clear strategic plan for professional development that takes into account the needs and capabilities of teachers

- The traditional and stagnation of professional development programs offered to teachers and their lack of consideration for modern trends
- Weak linkage of professional development for teachers with educational reality.

**Keywords:** obstacles – teachers professional development – primary education

### مقدمة

إن العصب الأساسي لإحداث التطوير المنشود في التعليم هو تنمية المعلم مهنيًا وتأهيله وتدريبه فهو الأداة التي تنفذ فلسفة ورؤي وأهداف التربية والتعليم في أي مجتمع انساني ، ويعد المعلم المدخل الأساسي للإصلاح وتطوير العملية التعليمية لأنه يمثل الذي يتوقف عليه نجاحها وبلوغ غاياتها ، كما يعد أهم عناصر مدخلات العملية التعليمية لأنه يمثل الركيزة الأساسية والعامل الرئيسي الذي يتوقف عليه نجاحها وبلوغ غايتها ، كما يعد من أهم عناصر مدخلات العملية التعليمية وخطرها أثرًا علي تعليم الطلاب والمعلم ، فهو يواجه مطالب التغيير والتطوير السريع والانفجار المعرفي ، العلمي ، التكنولوجي والحراك الاجتماعي في العصر الرقمي تزداد حاجته إلي تنمية مهنية وتعليم مستمر تمكنه من ملاحقة الجديد في ميدان عمله حيث أصبح من الضروري أن يحافظ علي مستوي متجدد من المعلومات ، المهارات والاتجاهات الحديثة في طرق التعليم وتقنياته ، لذا يكون التعليم بالنسبة للمعلم عملية نمو مستمرة ومتواصلة ، فالتنمية المهنية للمعلمين حاجة ضرورية ، ملحة للمعلم علي امتداد عمره المهني ، قلب إي جهد يبذله للإصلاح إي نظام تعليمي(عامر ٢٠١٢ ، ٥٢ )

فقد أصبح من الضروري أن يحافظ المعلم علي مستوي متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرق التعليم وتقنياته ، لذا يكون التعليم بالنسبة للمعلم عملية مستمرة ومتواصلة ونظرًا لثراء المستجدات التربوية وسرعة تطورها فإن المعلم لابد أن يكون ملماً بكل ما هو جديد في مجال التربية والتعليم قادراً علي التعامل مع التطورات التكنولوجية الجديدة بعلم ودراية وخبرة في أمور حياته العملية وعلي وعي كافي بالتكيف بكل ما هو حديث وذلك من خلال تدريبه وتنميته في كل النواحي العملية والأكاديمية والمهنية والثقافية والأخلاقية وتمكنه من التفاعل المبدع مع متطلبات العصر الرقمي في مجال تخصصه ومستجدات العصر التكنولوجية الحديثة ، مواكبة المعلم للتطورات الحديثة والثورة الرقمية لم تعد ثانوية ولكنها قضية أساسية وخاصة في عصر التحديات والتغيرات الحديثة مما أدى إلي تحول البؤرة إلي

أهمية دور المعلم وكيفية تزويده ببرامج وتدريبات تزود معرفته وخبراته وإكسابه الكفايات اللازمة لكي يصبح معلم رقمي متكيف مع كل ما هو جديد وحديث في عصره (نجلاء حامد محمد، ٢٠١٩، ٥٤٥)

ويعد المعلم هو حجر الزاوية في أي إصلاح تربوي ، لذا لابد تنميته مهنيًا وتزويد مهارته علمياً ومهنيًا وأخلاقياً ليتمكن من القيام بأعباء الجيل الجديد الذي يسارع التكنولوجيا الحديثة ويتحدى زمنه للوصول إلي جيل رقمي علي درجة من الوعي والتطور والخبرة الذي تم تنميته للوصول لأهدافه بجد ونشاط ، فالمعلم يعتبر القدوة لطلابه فإذا تمكناً من تنميته وتكيفه مع العصر الرقمي الحديث ، استطاع المجتمع أن ينمو ويثمر مرة ثانية ، لذلك لابد من التنمية المهنية المستدامة للمعلم ورفع كفاءته وتنمية قدراته واتجاهاته ومهاراته وقيمه لكي يتمكن من مواكبة العصر التكنولوجي الرقمي (الربيع ابو جلال ، ٢٠١٧، ٢٥٨)

والتنمية المهنية عملية يمكن تحقيقها من خلال التدريب أثناء الخدمة الذي يسعى إلي تزويد الافراد بالخبرات والمهارات والإتجاهات والقيم داخل المؤسسات ومساعدتهم علي إكتساب الفاعلية وجودة الأداء في أعمالهم الحاضرة والمستقبلية وتحقيق النمو المهني والمستمر ومسايرة المتغيرات المعرفية والمعلوماتية ، (رفاعي ، ٢٠٠٨ ، ٨ ) ، نتيجة لذلك بذلت وزارة التربية والتعليم العديد من الجهود لاحداث التنمية المهنية للمجتمع المدرسي ،الإرتقاء بأدائهم ورفع كفاءهم، حيث أستحدثت وحدات للتدريب بالمدارس عام (٢٠٠٠) بموجب القرار الوزاري رقم (٢٥٤) ثم عدل بالقرار رقم (١٣٧) لسنة (٢٠١٢) ، والذي صارت بموجه التدريب والجودة وتنفيذ برامج التنمية المهنية المستدامة (عوض ٢٠٠١ ، ٥٣)

وعلي الرغم من ذلك إلا أن نتائج بعض الدراسات أظهرت العديد من معوقات التنمية المهنية والتي منها (الحسيني ٢٠٠٨ ، ٤٣٦ ، عطيه ٢٠٠٦ ، ٢٠٥ ) غياب وجود رؤية واضحة لبرامج التنمية المهنية داخل المدرسة ، عدم تلبية الاجتياحات الحقيقة للمعلمين لعدم مشاركتهم في إعدادها ولا التخطيط لها ، فضلا عن أتصافها بالنمطية ، التقليدية ، عدم إعداد الإدارة المدرسية خريطة تدريبية لتوجيه المعلمين إلي مجالات التدريب المهمة التي تعمل علي تحقيق التنمية المهنية لهم ، إقتصار معظم برامج التنمية المهنية علي الترقية لوظائف أعلي، ضعف مرونة نظم تدريب المعلم الحالية وقصورها عن مواكبة التغير في الأهداف ،الوسائل ، الأساليب الحديثة للتنمية المهنية للمعلم ،

افتقار هذه البرامج إلي متابعة المفاهيم العلمية الحديثة ، من هنا يتطلب الأمر وضع معايير مرنة للإرتقاء بمستوي التوعية بالتنمية المهنية للمعلم ورفع كفاءته وتنمية قدراته واتجاهاته ومهاراته وقيمه لكي يتمكن من مواكبة العصر التكنولوجي الرقمي .

## مشكلة الدراسة

علي الرغم من الجهود التي تبذلها وزارة التربية والتعليم في التنمية المهنية للمعلمين إلي أن هناك معوقات التنمية للتنمية المهنية للمعلمين في المرحلة الإبتدائية المتمركزة علي المدارس تحول دون تحقيق الاهداف المنشودة وتتمثل هذه المعوقات في غياب ثقافة التطوير والتجديد والإبداع والإبتكار عند تخطيط وتنفيذ برامج التنمية المهنية ، ضعف إقبال المعلمين علي أنشطة التنمية المهنية وعدم مشاركتهم في التخطيط لها ، كما تواجه برامج الإنماء المهني العديد من المشكلات مثل : قلة فعاليات التدريب حيث تقتصر علي فعالية واحدة أو اثنتين طول العام الدراسي ووجود قصور في برامج التنمية المهنية للمعلم في ضوء متطلبات العصر الرقمي ، ضعف ربط برامج التنمية المهنية بالتكنولوجيا ، تعذر استيعاب الأعداد المطلوب تدريبها من المعلمين وندرة الكفاءة المتخصصة في مجال تدريب المعلمين وعدم اجتياز الوقت المناسب لتنفيذ بعض البرامج التدريبية وقلة الوقت الكافي المتاح للمعلمين للمشاركة في برامج الإنماء المهني لكثرة الابعاء الوظيفية وقلة الحوافز الموجهة للمعلمين أو المدربين الذين يحضرون تلك البرامج

كذلك افتقار البرامج التدريبية للفاعلية وان وجدت فهي لا ترقى للمستوي المأمول، كما أن تدريب المعلمين وتنميتهم لايزال دون مستوي الطموحات بسبب محدودية مراكز التدريب المتطورة ، وجود العديد من التحديات التي تواجه برامج التنمية المهنية في ظل العصر الرقمي ومن هذه الدراسات (شبانة، الدهشان ،بدوي، ٢٠١٩ ،١٦) كما أشارت دراسة (تفيدة سيد أحمد ، ٢٠١٦ ، ١٧٥) علي أنه يوجد قصور في تنمية المعلم مهنيًا والتي يصعب معها مواجهة المتغيرات العصرية، إلي أهمية التنمية المهنية للمعلمين وأكدت علي ضرورة وضع وتطوير برامج التنمية المهنية ، ذلك بهدف تنمية كفاياتهم ، مهاراتهم المهنية عن طريق تفعيل برامج التدريب والتنمية المهنية لمواكبة العصر الرقمي ، علي الرغم من تأكيد العديد من الدراسات علي أهمية تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين لكنها لم ترق للتغير المنشود ولا

تحقق أهداف التطوير التعليمي الذي يواكب مراحل العصر الرقمي ، قد أكدت عن وجود قصور في برامج التنمية المهنية للمعلم في ضوء متطلبات العصر الرقمي ، كما أشارت إلي سيادة النمط التقليدي في التنمية المهنية للمعلم بمصر بما لا تتناسب مع الأدوار الجديدة للمعلم

كما أكدت دراسة (هناء شحات السيد ١١٣، ٢٠١٨) إلي ضرورة تفعيل التنمية المهنية للمعلمين في ضوء نماذج المنظمة من خلال التعرف علي التعرف علي أهم مبررات ودواعي التنمية المهنية للمعلمين والكشف عن أهم أساليب التنمية المهنية للمعلمين ، يدعم ذلك دراسة (جمال علي خليل الدهشان) اشارت إلي المتطلبات اللازمة تطوير برامج التنمية المهنية لمواكبة العصر أنها مهمة بدرجة كبيرة ، كما أكد علي شكوي المعلمين والمعلمات من برامج التنمية المهنية وانها يغلب عليها الجانب النظري ولا تستهدف توفير المتطلبات التدريبية التي يحتاجها المعلم لتطبيق المناهج المطورة التي بنيت وفقاً لبعض الإتجاهات التربوية الحديثة مثل (الكتاب الإلكتروني ،استخدام التكنولوجيا التابلت في التعليم ، بنك المعرفة المصري ، التعلم الذاتي ، دور المعلم كمرشد وموجه ،الامتحانات الإلكترونية ،التصحيح الإلكتروني ،النظام التراكمي في التقويم) مما يتطلب وجود مهارات لدي المعلم تمكنه من ممارسة دوره بكفاءة وفاعلية

كما أشارت (بدرية محمد حسنين، ٢٠٢٠، ٨٥) إلي ضرورة الوصول إلي تنمية المعلم في العصر الرقمي وتنميته مهاراته من خلال برامج التنمية المهنية تطوير برامج إعداد في العصر الرقمي وفقاً لإطار تيبياك ، كما أكدت دراسة (زينب محمود ، ٢٠١٩، ٤٣) علي ضرورة تنمية وتدريب المعلمين علي كيفية توظيف هذه التقنيات في العملية التعليمية ، امتلاك استراتيجيات التدريس والتقويم المناسبة للتعامل مع تعليم العصر الرقمي ، كما أكدت دراسة (نعمة منور محسب ، ٢٠١٩، ٨٠١) إلي ضرورة إعداد المعلم وتدريبه مهنيًا وعلميًا وتكيفه مع التقنيات الحديثة وتوظيفها فيما يتناسب مع متغيرات العصر الرقمي

كما أكدت بعض الدراسات علي ضرورة تطوير اساليب وطرق المعلمين حتي يتناسب مع التطور التقني وما رافقه من تغيير في طرق التدريس والكشف علي دور التعلم المهني في التنمية المهنية للمعلمين حتي تتناسب علي حالة التغير المتسارع في شتي المجالات المختلفة ، أكدت علي ضرورة إعادة توجيه التنمية المهنية للمعلم في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين ، أن البرامج التدريبية التي تقدم للمعلم بوضعها الحالي لا تلبي الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين إلي ضعف ربط برامج التنمية المهنية بالتكنولوجيا

كما اشارت دراسة (الماضي ٢٠١٣، ٣٦) إلي أن يوجد فجوة شاسعة بين الاتجاهات العالمية وعمليات تكوين المعلم في الدول المتقدمة تعليما وكذلك في الوطن العربي وعدم وجود تلازم بين نظام الاعداد في العالم العربي وبين احتياجات كل مرحلة تعليمية، أكدت (مني عوض، ٢٠١١، ٢٣) والتي توصلت إلي إنه يوجد ضعف شديد في الجانب الفلسفي في الاعداد المهني في ضوء ثقافة الجودة، (احلام الباز، ٢٠٠٩، ١٦٥) تؤكد بأن أكثر من (٥٠%) من معلمي التعليم الأساسي عينه الدراسة والتي تجاوز عددها المليون في اختبارات كادر المعلم يفقدون إلي المعارف والمعلومات الخاصة بالمنهج وتخطيط التدريس ومهارات تنفيذه وتقويمه، كما أسفرت الدراسة ذاتها علي حاجة المعلمين إلي التدريب علي كيفية ممارسة الأداء التدريسي

كما أكدت دراسة جمال خليل الدهشان، (٢٠١٩، ١٥٤) التي أكدت علي أن التنمية تقتصر علي كيفية التوصيل الجيد للتلاميذ، أن أهدافها تنحصر من أجل الترقى، أوصت علي ضرورة التطور المهني للمعلمين في التعليم العام كآلية من آليات الارتقاء بجودة التنمية المهنية، هذا بالإضافة إلي توصل بعض الدراسات مثل (دراسة النحاس، ٢٠١٥، ٤٥) التي أقيمت في مجال التعليم إلي وجود علاقة بين مدي تمكن المعلم وجوده تدريسه وبين مستوي تحصيل طلابه توضح ضرورة الارتقاء بالتنمية المهنية وانها تبني من خلال واقع تنمية المعلم وتطوره المهني، الذي يعتبر العامل المؤثر في فاعلية برامج التدريب وجودتها، كما أشارت بأن التقويم المستمر لعمليات التنمية المهنية للمعلم باستخدام أساليب موضوعية، إجراءات دقيقة من عمليات التحفيز علي التنمية المهنية كما أكدت دراسة (حامل ٢٠١٧، ٢٣)، دراسة العبد الكريم (٢٠١٥، ٥٤)، دراسة أحمد ماهر، (٢٠١٨، ٢٩٩) علي أهمية دراسة واقع التنمية المهنية وإجراء دراسة علمية تتناول معرفة واقع التنمية المهنية وأهم التطورات التي توصلت إليها مراكز التدريب الاكاديمي حتي وقتنا الحالي وهذا ما تدعو اليه الدراسة الحالية وكيفية المعلم ليتكيف مع متطلبات العصر الرقمي

**ومما سبق نستنتج ضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم والتصدي لمعوقات التنمية المهنية** بهدف إحداث تنمية مهنية شاملة ومستمرة له في جميع الجانب وضرورة مواكبة هذه التدريبات إلي متغيرات عصر المعرفة ومتطلبات التقدم، أن العديد من المعلمين ليسوا علي علم ومعرفة بالطرق والمناهج الجيدة في الاعداد المهني، لا يوجد تواصل فعال ونشط من المعلمين لطلابهم في المدارس في الممارسة او

التطبيق للمناهج التعليمية ، لذلك من الضروري إعداد المعلمين وتنميتهم مهنيًا بطريقة تمكنهم من القدرة علي التكيف مع العصر الرقمي ،لذلك تبرز مشكلة البحث في ضرورة التنمية المهنية للمعلمين ومسايرة العصر الرقمي ، متطلباته حتي يحقق التعليم أهدافه في خلق معلم رقمي متميز متطوراً في شتي المجالات ومتلائماً مع العصر الرقمي الحديث

### تساؤلات البحث

١. ما الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية للمعلمين في المرحلة الابتدائية ؟
٢. ما الإتجاهات المعاصرة للتنمية المهنية للمعلمين في المرحلة الابتدائية ؟
٣. ما معوقات التنمية المهنية للمعلمين في المرحلة الابتدائية ؟

### أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية للتعرف إلي:

١. الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية للمعلمين.
٢. الإتجاهات العالمية المعاصرة في التنمية المهنية للمعلمين.
٣. معوقات التنمية المهنية للمعلمين في المرحلة الابتدائية

### أهمية الدراسة

المعلم صاحب مهنة مميزة يحفزنا إلي السعي الجاد لإثراء مهنة التعليم وتطويرها لصالح المعلم ، المهنة ذاتها ، من ثم لصالح الطالب خاصة وللمجتمع عامة وإذا ما توفر ذلك فإن برامج التدريب تؤدي إلي رفع كفاءة المعلم وممارسته للمهارات التي يمتلكها بفعالية ومسئولية ويستمد البحث أهمية مما يلي:

١. قد يساعد المسئولين عن العملية التعليمية في التعرف علي أهمية برامج إعداد وتدريب المعلمين وتقويمها وتطويرها بما يتناسب مع المتطلبات المعاصرة.
٢. قد يساهم في تطوير المعلم للارتقاء به اكاديمياً ومهنيًا وثقافياً وتربوياً و مهارياً وشخصياً
٣. قد يؤدي إلى تطوير الأداء التدريسي، وإكساب المعلمين المهارات اللازمة لهم عن طريق الانشطة المباشرة في برامج التدريب الرسمية أو باستخدام التعليم الذاتي
٤. كما يستمد البحث أهميته من اهمية الدور الذي يلعبه المعلم حيث أنه حجر الزاوية في اي اصلاح تربوي من ثم تحقيق أهداف التربية

## منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي نظرا لملائمته لطبيعة الدراسة، وهو مجموعة من الاجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتماداً علي جميع الحقائق وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلاً كافياً ودقيقاً لإستخلاص دلالتها ، والوصول إلي نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث ، حيث تتعلق البحوث الوصفية بجمع البيانات من أجل اختبار الفروض أو الإجابة علي الأسئلة بشأن الحالة الراهنة لموضوع الدراسة ، تجميع البيانات من خلال مسح إستبائي أو مقابلة شخصية أو ملاحظة.

## مصطلحات الدراسة

### التنمية المهنية للمعلمين Teacher Professional Development

تم تعريف التنمية المهنية للمعلمين بأنها "عملية مستمرة مخطط لها بصورة منظمة قابلة للتنفيذ من أجل الارتقاء بمستوي أداء المعلمين من خلال اكتسابه المهارات الأزمة ، تنمية الاتجاهات الإيجابية لديه لتحسين مستوي التعليم والتعلم (ماهر احمد حسن ، ٢٠١١ ، ص ٢٠)

وتعرف الدراسة الحالية التنمية المهنية للمعلمين إجرائياً بأنها " مجموعة الإجراءات والخبرات المنظمة والتي تهدف إلى تحسين المعلم مهنيًا وثقافيًا واجتماعيًا واقتصاديًا وعلميًا وفكريًا وأخلاقيًا لمسايرة المعرفة والتقدم التكنولوجي حتي يستطيع التكيف مع المستجدات العصرية.

**المعوقات :** عرف جرجس (٢٠٠٥ ، ٥٠٨ ) المعوقات بأنها هي كل الأشياء أو الأشخاص أو الأشكال الإجتماعية التي يمكن أن تكون عائقاً يحول دون أن يحقق الانسان أهدافه وطموحاته

وتعرفها الدراسة الحالية إجرائياً بأنها: الأسباب أو الصعوبات أو المشكلات والعوامل التي تحول دون تحقيق أهداف التنمية المهنية للمعلمين.

## الدراسات السابقة

## أولا الدراسات العربية التي تناولت التنمية المهنية للمعلم

### ١. دراسة فاطمة فتحي عبد الحميد (٢٠٢٢)

هدفت الدراسة إلي وضع تصور مقترح لبرامج التنمية المهنية للمعلمين المتمركزة علي المدرسة في مصر في ضوء خبرة اليابان ،استمد البحث أهميته من الاهتمام العالمي بالتنمية المهنية للمعلمين وما تبذله جمهورية مصر العربية في هذا المجال وذلك عن طريق تسليط الضوء عليها ،الحث علي مزيد من الاهتمام بتنمية المهنية للمعلمين ومواكبة العصر الرقمي ،استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي توصلت النتائج أن برامج التنمية المهنية للمعلمين المتمركزة علي المدرسة في مصر نمطية وشكلية ،من ثم لا تتحقق أهدافها في تحسين أداء المعلم ورفع كفاءته الوظيفية ،وتمثل التجربة اليابانية حقيقة الحضارة اليابانية بإرادتها التاريخية وتجربتها المعاصرة كان لها دوراً كبيراً في تحقيق تنمية مهنية مستدامة للمعلمين وينظر اليها المربيون علي إنها حلقة من أهم حلقات التنمية المهنية للمعلمين

### ٢. دراسة جمال علي خليل الدهشان (٢٠٢١)

هدف البحث إلى وضع رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة ، استعانت الدراسة بالمنهج الوصفي مستخدمة الاستبانة وسيلة لجمع بياناتها التي تم إعدادها وتقنينها وتطبيقها على عينة من المعلمين بمحافظة أسيوط، والبالغ عددهم (٧١٠) معلماً؛ للتعرف على آرائهم حول درجة أهمية المتطلبات اللازمة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين لمواكبة الثورة الصناعية الرابعة ، توصلت البحث إلى أن المتطلبات اللازمة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين لمواكبة الثورة الصناعية الرابعة، التي أشار أفراد العينة إلى أنها مهمة بدرجة كبيرة، تمثلت في ثلاثة جوانب وهي: المتطلبات الخاصة بأهداف التنمية المهنية للمعلمين، المتطلبات الخاصة بمحتوى برامج التنمية المهنية للمعلمين، ، المتطلبات الخاصة بأساليب التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الثورة الصناعية الرابعة ، قدم البحث في نهايته رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة متضمنة مكوناتها، مراحل وآليات تنفيذها، معوقات تنفيذها، كيفية التغلب عليها، مؤشرات نجاحها.

### ٣. دراسة مصطفى احمد نجيب فرج (٢٠٢١)

هدفت الدراسة إلى الإستفادة من خبرات بعض الدول الأجنبية في الولايات المتحدة الأمريكية في ولايات : تجنيسي، أركنساس، كاليفورنيا، وانجلترا ) في الترخيص لمزاولة مهنة التعليم لمعرفة متطلبات تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين كأحد مداخل تطوير التعليم قبل الجامعي، واتبعت الدراسة المنهج المقارن الذي يعتمد على وصف الظاهرة التعليمية وتحليلها ثقافياً والتفسير المقارن لها، استشرق مستقبلها، وذلك من خلال عدة محاور هي : تاريخ وتطور الاعتماد المهني للمعلم، سياسة القبول بكليات التربية، إعداد المعلم، الترخيص لمزاولة مهنة التعليم، إجراءات توظيف المعلمين والحاقهم بالمهنة، الأكاديميات المهنية للمعلمين، حيث تمثل هذه المحاور أهم عناصر نظم اعتماد المعلمين والترخيص لهم لمزاولة المهنة كأحد مداخل إصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر، توصلت الدراسة إلى مجموعة من الدروس المستفادة من تجارب دول المقارنة تمت صياغتها في صورة تصور مقترح لمتطلبات تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر

#### ٤. دراسة ربيع بن طالح الحجابي (٢٠١٩)

هدفت الدراسة إلى التعرف علي خصائص العصر الرقمي دواعي الأخذ بها في مجال التطوير المهني للمعلمين ومصادر التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي واستخدام البحث المنهج الوصفي واستخدام البحث استبان لتحديد واقع تحديات التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس التطوير ، طبقت علي عينة من المعلمين والمعلمات في( محافظة ليث )خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ، توصلت الدراسة أن المصادر تتراوح ما بين العالية والمنخفضة جدا لمتوسط التواصل المباشر مع المعلمين داخل المدرسة ، هناك العديد من المشكلات التي تؤثر علي التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي ، منها كثرة الأعباء الوظيفية ، تعارض أنشطة التطوير المهني وكثرة المسئوليات والواجبات العائلية المحدودة .

#### ٥. دراسة هناء شحات السيد ابراهيم (٢٠١٨)

هدفت الدراسة إلي تفعيل التنمية المهنية للمعلمين في ضوء نماذج المنظمة من خلال التعرف علي التعرف علي أهم مبررات ودواعي التنمية المهنية للمعلمين والكشف عن أهم

أساليب التنمية المهنية للمعلمين وتحديد أهم مداخلها والقاء الضوء علي المنظمة باعتبارها أحد التوجهات والمداخل الحديثة للتنمية المهنية للمعلمين والكشف عن مبررات التحول نحو المنظمة وتحديد أهم النماذج لهذه المنظمة ومحاولة تقديم بعض المقترحات والإجراءات لتفعيل التنمية المهنية في ضوء نماذج المنظمة المتعلمة ، اعتمدت الدراسة علي المنهج الوصفي التحليلي ، توصلت الدراسة لتنمية المعلمين في ضوء نموذج مارسيل

#### ٦. دراسة محمد جاد عبد النعيم (٢٠١٨)

هدفت الدراسة إلي معرفة مفهوم التدريب المدمج وأهميته واستراتيجية تطبيقه في دعم التنمية المهنية ، المعوقات التي تواجه الاكاديمية لبني التدريب المدمج ، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، كما اعتمدت علي استبانة طبقت علي عينة ممثلة من المدرسين بلغت (٢٧٠) ، توصلت الدراسة إلي أهمية تغيير الثقافة التنظيمية والادارية بالأكاديمية ، ضرورة أن توظيف الاكاديمية استراتيجيات التدريب المدمج في برامج التنمية المهنية للمعلمين ، أهمية عقد بروتوكولات تعاون مع مراكز التنمية والكليات المتخصصة لتفعيل استراتيجيات التدريب المدمج، العمل علي وضع معايير ، مؤشرات لاختيار المدرسين وتوفير الدعم الحالي لشراء موقع تدريبي عبر الانترنت يسمح بالدمج بين التدريب التقليدي والتنمية والتدريب الإلكتروني

#### ٧. دراسة مني بنت محمد الزهراني (٢٠١٨)

هدفت الدراسة إلي تحديد واقع التنمية الالكترونية وأثرها علي عمليتي التدريس والتعلم في ضوء آراء معلمات مدارس الطائف بالمملكة العربية السعودية ، حيث قامت الباحثة بتطبيق استبيان علي عينة عشوائية من مجتمع الدراسة لتحديد الواقع الحالي للتنمية المهنية الالكترونية وأثرها علي عمليتي التدريس والتعلم ، كذلك الوقوف علي أبرز معوقات التطبيق في ضوء آرائهن ، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، توصلت الدراسة إلي اتفاق المعلمات بمختلف المراحل التعليمية علي تحقيق استفادة من التنمية المهنية الإلكترونية ، زيادة قدرتهن علي تفعيل طرق تدريسيه متطورة ومعاصرة للعصر الرقمي ، التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات

#### ٨. دراسة (اسامة رؤوف ابراهيم ٢٠١٦ )

هدفت الدراسة إلي محاولة تحسين الوضع الحالي الذي يقوم به الأكاديمية المهنية للمعلمين في التنمية المهنية لأعضاء للباحثين في مجال التقويم المؤسسي وتقديم المقترحات لتطوير أداء الأكاديمية بما يكفل تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم إضافة إلي تديد متطلبات هذه التنمية مما يؤثر علي جودة مدخلات العملية التعليمية ومساعدة القائمين علي وضع السياسة التعليمية التي تمكن من الاستغلال الأمثل للموارد المادية والبشرية الموجهة إلي التعليم استخدمت الدراسة المنهج الوصفي . وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود معوقات كثيرة تقف عائقاً أمام تحقيق الأكاديمية للأهداف التي أسست من أجلها ووضع متصور مقترح يتضمن مجموعة من الإجراءات والمتطلبات اللازمة لتفعيل دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في التنمية

#### ٩. دراسة غادة صبري مشرف (٢٠١٥)

هدفت الدراسة إلي معرفة دور الأكاديمية المهنية للمعلمين لتحقيق الاعتماد المهني للمعلم استخدمت المنهج الوصفي لمعرفة طبيعة الواقع الحالي لإسهامات الأكاديمية المهنية للمعلمين في تخطيط الاعتماد المهني من حيث برامج التدريب ولقائمين عليها ومدى فاعليتها وتطبيق استبانة للتعرف علي آراء المعلمين في المتطلبات و تفعيل دور الأكاديمية لتحقيق المزاولة لمهنة التعليم وتوصلت الدراسة إلي أهمية قصوى لتطبيق نظام الاعتماد المهني للمعلم لما يمثله من نظام مقنن ، بالرغم من أهمية تطبيق نظام الاعتماد المهني للمعلم إلا أنه حتي الان تحيطه الكثير من الغموض في المجتمع المصري قد تمثل صعوبات في تطبيقه لمنح المعلم ترخيص للعمل بمهنة التعليم .

#### ١٠- دراسة نجاه علي علي الهمشري (٢٠١٥)

هدفت الدراسة إلي تعرّف مفهوم التنمية المهنية للمعلم، وأهدافها، وأهميتها ومجالاتها ،الكشف عن دور المعلم في تفعيل العملية التعليمية ، الوقوف على الاتجاهات العالمية المعاصرة في التنمية المهنية للمعلمين. إستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بهدف الخروج برؤية مستقبلية مقترحة يمكن أن تسهم في تحسين برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة ،

توصلت الدراسة الي الوصول إلي تقديم رؤية جديدة لاعداد المعلم وتنميته مهنيًا في العصر الذي يعيش فيه ومافيه التعليمية من تقنيات حديثة

### ١١.دراسة (معوض حسن مرعي ، ٢٠١٤ )

هدفت الدراسة إلي معرفة درجة تحقيق أهداف الاكاديمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المختصين والخبراء في مصر وإلي تحديد فلسفة للتنمية المهنية ، أهم الخبرات العالمية فيها والتوصل لاستراتيجية مقترحة للأكاديمية المهنية للمعلمين ، قد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، طبقت استبانة علي عينة من العاملين بفروع الاكاديمية والمدربين المعتمدين بالأكاديمية ، توصلت الدراسة إلي عدة نتائج منها أهمية اقناع جميع الجهات التعليمية التربوية المختلفة والمسؤولين فيها بأهمية تطوير منظومة العمل الحالية داخل الاكاديمية المهنية للمعلمين ، مراعاة المختصين في تطوير منظومة العمل في مجال التنمية المهنية للمعلم مع وجود نظام سليم للمتابعة والتقويم المستمر لمراحل التطوير ، أهمية توفير الاستشارات الفنية من وزارة التربية والتعليم ودعمها بالأداء المهني

### ١٢.دراسة أميرة عاطف الصباحي (٢٠١٣)

هدفت الدراسة إلي توضيح أساليب تنمية المعلم مهنيًا باستخدام تقنية التعليم من بعد ، الافادة من تقنية التعليم من بعد في مجال تدريب المعلمون ، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، تم تطبيق استبانة علي عينة من المعلمين ، توصلت الدراسة إلي وضع تصور مقترح لتطوير منظومة الأكاديمية المهنية للمعلمين من حيث أهدافها وبرامجها وسبل تطورها

### ١٣.دراسة علاء محمد ربيع محمد عمر (٢٠١٣)

هدف البحث إلي ضرورة تنمية أعضاء هيئة التعليم مهنيًا من خلال عدة مؤسسات منها الأكاديمية المهنية للمعلمين، والوقوف على مستوى معرفة هؤلاء الأعضاء بالأكاديمية وأدوارها ، الكشف عن واقع قيامها بتلك الأدوار من خلال ممارستها في ظل أهدافها واختصاصاتها المعلنة.. وتوصل البحث إلي عدة نتائج منها: تدني مستوى معرفة عينة الدراسة بالأكاديمية المهنية للمعلمين وأدوارها واختصاصاتها ، يؤكد القصور الشديد من جانب الأكاديمية في القيام بأدوارها، انتهى البحث ببعض المقترحات لتفعيل دور الأكاديمية منها: إعداد وتأهيل العاملين بالأكاديمية على فنيات

التعامل مع أعداد المعلمين الكبيرة، مع إيجاد نوع من التعاون الحقيقي بين الأكاديمية ، وحدات التدريب بالمدارس في تقويم أعضاء هيئة التعليم بشكل دوري

#### ١٤. دراسة عماد صموئيل وهبة ( ٢٠١٣ )

**هدفت الدراسة إلى تطوير الاكاديمية المهنية للمعلمين في مصر وتقديم مقترحات لكيفية تطوير أدوارها المختلفة في التنمية للمعلم .**واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي واستخدمت استمارة مسح ميداني للإمكانيات المادية والبشرية بالأكاديميات المهنية للمعلمين وفروعها في مصر وأدوارها في التنمية المهنية ، **قد توصلت الدراسة إلى تطوير منظومة العمل الحالية داخل الاكاديمية المهنية للمعلمين ،** ضرورة وجود خطة ووضع استراتيجية مستقبلية للاستمرار في تطوير البنية التحتية والتكنولوجية وتوفير الموارد المالية الكافية للأكاديمية المهنية للمعلمين والتوسع في تقديم برامج التنمية المهنية للمعلم ، توفير الدعم الازم للمعلم الراغب في التدريب

#### ١٥. دراسة اسامة ماهر حسين (٢٠١٢)

**هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتنفيذ دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية للمعلم الإلكتروني وأهم أبعاده وأساليبه،** وبيان أهم مقوماته وميزاته وعوائق استخدامه، إبراز مفهوم التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية ، أهدافها ، أهميتها ، أساليبها، الوقوف على دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، تم تطبيق استبيان للتعرف على دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية ، **توصلت الدراسة إلى بعض النتائج التي أكدت أن للتدريب الإلكتروني دوراً فعالاً في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية في مجال تطوير الذات ،** مجال النمو المهني التربوي والمجال الأكاديمي والمجال التكنولوجي، أوصت الدراسة بضرورة توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التدريب المهني للمعلمين بمراكز التدريب التابعة لوزارة التربية والتعليم بجمهورية مصر العربية

ثانيا الدراسات الأجنبية التي تناولت التنمية المهنية للمعلم

#### ١. دراسة ( camey Bren،2019 )

**هدفت الدراسة** إلى تطوير مقياس التنمية المهنية للمعلمين عن طريق متخصصين في التطوير بما يسهل تقديم المهام وتحقيق الأهداف المنشودة للممارسات التعليمية **واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي** ، توصلت نتائجها إلى تقديم واقع التنمية المهنية ، تحديد أوجه القصور للتنمية المهنية للمعلمين ، تطوير التنمية المهنية لدى الفئة المستهدفة (المعلمين )

٢.دراسة (Stuart Woodcock, 2018)

**هدفت الدراسة** إلى دراسة فعالية البيانات الإلكترونية المتزامنة على الإنترنت لتدريب المعلمين ، تم تطبيق المنهج المختلط وشارك ، **تبين من النتائج** أن التكنولوجيا المتزامنة هي أداة تعليمية فعالة في تعزيز كفاءة التعلم الإلكتروني لمعلمي المواد التعليمية في مهارات تكنولوجيا المعلومات ، مع ذلك فإن كفاءة المعلمين في التعلم للطلاب تعتمد على سهولة الاستخدام، البيئة الآمنة نفسياً ، التعليم الذاتي، الكفاءة الذاتية للمعلم

٣.دراسة (Ansari Moan .2016)

**هدفت الدراسة علي** تنمية كفايات المعلم في القرن الحادي والعشرين من خلال تنمية مهاراته علي الابداع والابتكار والقدرات التكنولوجية ، **استخدمت الدراسة المنهج الوصفي** ، اكدت **نتائج الدراسة** علي تنمية السياسيات التعليمية للمعلم ، ضرورة تدريب المعلم علي أحدث الاستراتيجيات والطرق التعليمية لتنمية مهاراته وتعزيز كفاءته العلمية

٤.دراسة (Murat Ataizi.2016)

**هدفت الدراسة** إلى اهمية تنميه المعلم مهنياً ، تدريبه أثناء الخدمة علي مهارات العصر الرقمي في المجالات التالية :التنور المعلوماتي ، الاتصال ، التجديد ، الابداع ، حل المشكلات ، **استخدمت الدراسة المنهج الوصفي** ، توصلت **النتائج للدراسة** علي ضرورة تنمية المعلمين مهنيًا حتي يتكيفوا مع طبيعية العصر الرقمي من خلال التنمية في جميع النواحي وخلق معلم رقمي متميز

٥.دراسة ( Watson, Sail & David.2014)

**هدفت الدراسة** إلى دراسة المناهج وتطويرها وتنفيذها ، تحقيق التدريب الإلكتروني لها عبر مؤسسات التنمية المهنية، وشمل البحث عينة من المعلمين والعاملين في مجال التعليم،

والعاملين في مجال الانترنت والإداريين، منسقي البرامج التدريبية الإلكترونية ، كانت أهم النتائج: أن للإنترنت دوراً في تطوير المناهج الدراسية، وتطوير المناهج التعليمية، تطوير نظام التدريب ، التنمية المهنية، عملياتها، تحقيق نتائج عالية لدى المشاركين في دورتي التدريب، كذلك رضا المشاركين عن التدريب بواسطة الانترنت، تغيير اتجاهاتهم نحو استخدام تكنولوجيا المعلومات

#### ٦. دراسة ( Evans Debra.2010 )

**هدفت الدراسة** الي التعرف علي أدراك المعلمين لبرامج التنمية المهنية المتمركزة المدرسة ، علي اتجاهات المعلمين نحو برامج التنمية المتمركزة علي المدرسة ، نقل الخبرات إلي الفصل ، ، قد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، استبانة طبقت علي عينة من المعلمين واستطلاع الراي ومقابلة للتعرف علي مدي تطور خبرات المعلمين في برامج التنمية ،**قد توصلت الدراسة** إلي العلاقة الوثيقة بين التنمية المهنية المتمركزة علي المدرسة ، إنجاز الطلاب حيث ادراك المعلمين لبرامج التنمية المهنية المتمركزة علي المدرسة

#### **التعليق علي الدراسات السابقة**

يتضح من استعراض الدراسات السابقة ان برامج التنمية المهنية للمعلمين تعاني من العديد القصور في النقاط التالية من الأتية

- عدم تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بما تعود فائدته علي تحقيق أهداف التعليم والتعلم، والمتمثلة في: قلة توفير البرامج التدريبية الإلكترونية للمعلمين، وعدم الحرص علي أهمية هذه البرامج التي تعد من أهم متطلبات العصر الرقمي ، وزيادة العبء التدريسي الذي يتطلب من المعلمين القيام به (حسن، ٢٠١٩ ؛ الزهراني ، ٢٠١٨ ) وأن محتوى البرامج التدريبية لا ينمي القيم المهنية للمعلم، وأن هناك قصور في إدارة هذه البرامج وفي الكوادر التدريبية وفي الوسائل المستخدمة ، وفي نظم تقييم هذه البرامج (عبد السلام، ٢٠١٩)

■ كما تناولت دراسات قليلة فعالية برامج التنمية المهنية من حيث أثرها على فاعلية المعلم؛ حيث أشارت دراسة (محمد، ٢٠١٩) إلى أن برامج التنمية المهنية تسهم في إثراء المعارف لدي المعلمين واكسابهم خبرات ومهارات جديدة، وعلى تغيير المكانة الاجتماعية للمعلمين، أشارت إلى الاحتياجات التدريبية اللازمة للمعلمين، والتي تمثلت في مهارات التفكير العليا والمهارات الحياتية ومهارات التعامل مع أنظمة التعلم LMS ومهارات التعامل مع المحتوى الإلكتروني، مهارات التعامل مع أساليب التقويم الإلكتروني (بدر، ٢٠٢١) وتدريب المعلمين على كيفية التعامل مع التعلم الرقمي (الشمري، ٢٠١٩) استخدام تقنيات تكنولوجيا المعلومات (حسن، ٢٠١٩) العمل على ادخال أنماط تدريبية جديدة، والعمل على ربطها بمتطلبات المجتمع (السيد، ٢٠١٧) ، تطوير المناهج، أساليب التقويم، العلوم والتكنولوجيا

■ قلة تلبية البرامج التدريبية بشكل موضوعي لمطالب المعلمين والمتعلمين ، زيادة المشكلات التي تواجه المعلمين في المدارس كما أوضحت دراسة كلا من (جمال الدهشان (٢٠٢١) ، مصطفى أحمد (٢٠٢١) ، أسماء أحمد (٢٠١٩) ، دلال مصطفى (٢٠١٨) ، محمد جاد (٢٠١٨) ، محمد ابراهيم (٢٠١٦) ، عقيل الرفاعي (٢٠١٥) ، نجاه الهمشري (٢٠١٥)

■ وجود فجوة كبيرة من الاحتياجات التدريبية للمعلمين وما يقوم به المسؤولين عن التدريب من وضع برامج قائمة علي الاجتهادات الشخصية، افتقار البرامج التدريبية واشارت إلي أن الاساليب التدريبية تتسم بالأسلوب النظري وتبتعد عن الاسلوب العملي كما في دراسة كلا من ( زينب محمود (٢٠١٩) ، هناء شحات (٢٠١٨) ، رياح رمزي (٢٠١٨) ، نبيلة سعد (٢٠١٦)

■ القصور الشديد من جانب الأكاديمية في القيام بأدوارها، ضرورة توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التدريب المهني للمعلمين بمراكز التدريب و ضرورة تطوير الأكاديمية للمعلمين ، تدريب المعلمين للتكيف مع القرن الحادي والعشرين

كما أشارت دراسة كلا من (عماد صموئيل (٢٠١٣) ، علاء ربيع (٢٠١٣) هيثم قشطة (٢٠١٢) ، راندا سماحه (٢٠١٠)

▪ تطبيق التنمية المهنية الالكترونية واستخدام التكنولوجيا الحديثة ، ضرورة التطوير لأساليب وطرق تنمية المعلمين حتي يتناسب مع التطور التقني كما في دراسة (باسم سليمان (٢٠٢١) ، اسماء خلف (٢٠١٩) ، ثاني الشمري (٢٠١٨) ، فاطمة عبد الغني (٢٠١٩) ، اسامه ماهر (٢٠١٩)

▪ معظم الدراسات السابقة التي تناولها هذا البحث ركزت علي المعوقات التي تحول دون تطوير برامج التنمية للمعلمين بما تعود فائدته علي تحقيق أهداف التعليم والتعلم والمتمثلة في قلة توفير البرامج التدريبية الالكترونية للمعلمين وعدم الحرص علي أهمية هذه البرامج التي تعد من أهم متطلبات العصر الرقمي وزيادة العبء التدريسي الذي يتطلب من المعلمين بما تعود فائدته علي تحقيق أهداف التعليم والتعلم

▪ تعاني اساليب التنمية المهنية للمعلم في مصر من تحديات عديدة، منها واقع وتعاني التنمية المهنية للعاملين في مجال التعليم ، وما به من مشكلات تتعلق باحتياجات التنمية المهنية، وتصميم برامجها، وإدارة هذه البرامج، ومتابعتها، وتقويمها، التغذية الراجعة لها، كما أن الأكاديمية المهنية للمعلمين والتي تعتمد عليها الدولة بصورة كبيرة في تحقيق التنمية المهنية في التعليم العام ولم تقم بأدوارها المنوطة بها حتى الآن؛ حيث لم يكتمل بناؤها التنظيمي بما يساعدها على تحقيق أهدافها

### الإطار النظري للبحث

يتناول الإطار النظري للبحث التنمية المهنية للمعلم من حيث مفهوم التنمية المهنية للمعلمين، وأهمية التنمية المهنية للمعلمين، وأهداف التنمية المهنية للمعلمين، ومتطلبات التنمية المهنية للمعلمين، والاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم، ومعوقات التنمية المهنية للمعلمين.

اولاً : مفهوم التنمية المهنية للمعلم

هناك تعريفات عديدة للتنمية المهنية ولا يوجد اتفاق علي تعريف محدد لها، ومن هذه التعريفات ما يلي:

. تعرف التنمية المهنية بأنها "عملية مخططة ومنظمة تستهدف تزويد المعلم بالخبرات الثقافية والمهنية والخبرات الفردية والجماعية وكل ما هو جديد في كل المجالات التربوية والأكاديمية والتربوية والمهنية ، التي تمكن المعلمين من تحسين كفاياتهم المهنية في التدريس، التي تستهدف تزويد المعلم بالمهارات والمعلومات لتحسين أدائه المهني ومساعدته علي تنظيم اعماله المدرسية مما ينعكس علي أداء المعلمين والمدرسة " ( عادل محمد محمود ، ٢٠١٧، ص٢٦)

. كما عرفت بأنها "عملية مستمرة مخطط لها بصورة منظمة قابلة للتنفيذ من أجل الارتقاء بمستوي أداء المعلمين ن خلال اكتسابه المهارات الأزمة ، تنمية الاتجاهات الإيجابية لديه لتحسين مستوي التعليم والتعلم وهي مستمرة يستطيع فيها المعلمون التكيف مع المستجدات العلمية، واعتماد الممارسات التربوية المبتكرة، المدعومة بالتعلم التجريبي، التركيز على نقل المعلومات للمعلمين والقدرة على تطبيق الجديد ( ماهر احمد حسن ٢٠١١، ص٢٠)

- ايضا تعرف التنمية بانها" العملية المنهجية التي تهدف إلي رفع مستوي كفاءة عضو هيئة التدريس واكتسابه المعارف، المهارات، الخبرات سواء كانت خبرات أكاديمية وإدارية ، التي تؤدي إلي زيادة القدرة علي حل المشكلات ، صناعة القرارات ، كيفية توظيف الموارد والخبرات المختلفة" والقيم اللازمة لتطوير أدائه إلي الأفضل من خلال مجموعات من السياسات والبرامج والممارسات ( محمد بن ناصر السويد ، ٢٠١٥، ص ١٨ )

. كما يرى البعض أنها "العملية التي تتضمن مجموعة البرامج المخطط لها على المستوى الرسمي والتي ينتج عنها النمو المهني للمعلمين متمثلاً في زيادة وتحسين ما لديهم من معارف ومفاهيم ومهارات تتعلق بعملهم ومسئولياتهم المهنية، وترفع من شأن مستوى الإنتاجية لديهم، وتمكنهم من حل مشكلاتهم في ضوء ما يمتلكونه من مهارات وهي جميع البرامج والنشاطات التي يمكن للمعلم أن يشارك فيها من أجل توسيع معرفته وميوله المهنية ( عماد صموئيل وهبه ، ٢٠١٥، ص ٢١٥ )

كما تعرف بأنها الفرص المخطط لها وهناك من ربط بين التنمية المهنية ورسالة المدرسة وعرفها "بأنها كل جهد مخطط له يسهم في تحقيق رسالة المدرسة ، يتفق مع السياسة التعليمية ، رفع

مستوي أداء المعلمين معرفياً ومهارياً وجدانياً بهدف الوصول إلي الكفاءة والفاعلية في أداء المهنة واستيعاب المستجدات المعاصرة ذات التأثير علي العملية التعليمية "شطة التي يشارك فيها المعلمون بغرض تعزيز التعلم مدى الحياة بينهم وبين طلابهم (نسرين صالح الدين، ٢٠١٧، ص ٥٥٨)

ويمكن تعريف التنمية المهنية للمعلمين بأنها مجموعة الإجراءات والخبرات المنظمة والتي تهدف إلى تحسين المعلم مهنيًا وثقافيًا واجتماعيًا واقتصاديًا وعلميًا وفكريًا وأخلاقيًا لمسيرة المعرفة والتقدم التكنولوجي حتي يستطيع التكيف مع المستجدات العصرية.

### ثانياً أهمية التنمية المهنية للمعلمين

تلعب التنمية المهنية دوراً رئيساً في تطوير أداء المعلم، تنمية الكفايات المهنية وما يترتب عليه من تطوير لكافة مجالات العمل المدرسي، فهي ضرورة تربوية، وهي بمثابة تنمية القدرات الأساسية للمعلم ورفع أدائه المهني وتزويده بالمهارات الأساسية ، والاستفادة من الأساليب والطرق الحديثة التي يطلبها تخصصه ، هناك العديد من المبررات التي دفعت للإهتمام بتطوير برامج التنمية المهنية للمعلم خاصة في ظل ما يشهده العصر الحالي من تقدم بلغ زروته مع ظهور العصر الرقمي وتقنياته ، تتمثل المبررات فيما يلي: (أحمد محمد منصور ، ٢٠١٦، ص ٢٤٥)

١. مواكبة التطور التقني وانعكاساته علي العملية التعليمية: من خلال توظيف تقنيات المعلومات والاتصال وتقنيات التعليم والتعلم ، فقد أثرت علي نظم التعليم وأساليبه مما يتطلب الإهتمام بالتنمية المهنية بهدف تحسين فعالية المخرجات التعليمية، علي المعلم مواكبة هذه التطورات وعلي مؤسسات تدريب المعلم وتنميته مهنيًا ضرورة القيام بمراجعة أهدافها ومحتواها وأساليبها والقائمين عليها ليتمكن المعلم من المهارات التي يتطلبها أدواره الجديدة في العصر الرقمي

٢. مواجهة قصور الدورات التدريبية التي لم تعد كافية لتنمية المعلم ومواجهة التغيرات والتطورات في مختلف جوانب الحياة ، فهي تعمل علي مساعدة المعلمين لمواكبة العصر

ومواجهه متغيرات لتنمية كتاباتهم التعليمية والتربوية ورفع طاقاتهم الإنتاجية إلى حدها الأقصى وتأهيلهم من خلال التخطيط العلمي والتنفيذ الناجح

٣. **ظهور اتجاهات تربوية حديثة مستقبلية** والتي استدعت بدورها الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم، ومن هذه الأنماط التربية المهنية، والتعلم مدي الحياة، والتربية من أجل الإبداع، والتربية من أجل الإعتماد علي الذات ، كل هذه الإتجاهات والتطورات تحتاج نوعاً متميزاً من التنمية المهنية للمعلم تتسم بالتحديد والتطوير ويهتم بتوظيف التكنولوجيا وذلك للوصول بالمعلم إلي المستويات القياسية المطلوبة التي تمكنه من قيادة العمل التربوي والتعليمي والقدرة علي التعامل مع التطورات المستقبلية

٤. **ظهور بعض القضايا في عمليات الإعداد والتنمية المهنية** مثل التأكيد علي الاحتياجات المستقبلية مقابل الاحتياجات الحالية والموضوعية مقابل الذاتية والتقييم العالمي مقابل التقييم المحلي والممارسة الإبداعية مقابل الحالية

٤. **مواكبة متطلبات العصر الرقمي** فقد جلب هذا العصر العديد من التحديات الجديدة والتي فرضت علي المعلم ضرورة تعلم طرقاً وأساليب جديدة للتعلم ، أن يمتلك المهارات ويستخدم التقنية .

٥. **تفعيل التنمية المهنية للمعلم** من شأنه توفير بيئة العمل المنتجة حيث توظف كافة الإمكانيات والموارد الممكنة للإرتقاء المهني للمعلمين وتنمية قدراتهم الذاتية مما ينعكس علي أدائهم المهني، إن أهم ما يميز عملية التنمية المهنية هي قدرتها علي الجمع الجيد المتوازن بين متغيرين أساسيين وهما متغير الجودة ومتغير التطوير والمساهمة في بناء القدرات والمهارات الوظيفية والمهنية والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس كما ان للتنمية المهنية أهمية كبيرة

### ثالثاً أهداف التنمية المهنية للمعلمين

تزايد الإهتمام بالتنمية المهنية للمعلم لدورها الكبير في الحفاظ علي مستويات الجودة المطلوبة بالمؤسسات التعليمية ، والوصول بالمعلم إلي المستوي الراقي من الأداء الأكاديمي ، ورفع كفاءته المهنية ، وتطوير قدراته ومهاراته بما يتماشى مع متغيرات العصر الرقمي ،

وتستهدف عملية التنمية المهنية للمعلم رفع مستوي كفاءته، وإكسابه الخبرات والمهارات اللازمة لتطوير أدائه إلي الأفضل من خلال مجموعة من السياسات والبرامج والأنشطة والوسائل والممارسات، ومن أهداف التنمية المهنية للمعلمين ما يلي: (احمد معيض علي ٢٠١٩، ص٢٨)

- مسايرة المستجدات في نظريات التعليم والتعلم والعمل علي تطبيقها لتحقيق فعالية التعلم
- تطوير كفايات ومهارات التقييم بأنواعها وخاصة التقييم الذاتي
- ترسيخ مبدأ التعلم المستمر والإعتماد علي أساليب التعلم الذاتي
- مواكبة المستجدات في التخصص وتطبيق كل ما هو جديد ومستجد
- تنمية مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة واستخدامها بفاعلية في توصيل المعلومات للمتعلم بشكل فعال
- إضافة معلومات جديدة للمعلمين وتجديد معارفهم وتنميتهم وتمكينهم من الوقوف علي التطورات الحديثة في تقنيات التعليم وطرائق التدريس والمحتوي الرئيسي وأيضا الجديد في وسائل التقييم
- رفع مستوي جودة تربية المعلمين بإعدادهم العمل في مجتمع سريع التغيير لمواجهة الإحتياجات التعليمية المعقدة للمتعلمين
- تحقيق النمو المهني للمعلمين لرفع مستوي أدائهم المهني وتحسين إتجاهاتهم ، صقل مهاراتهم التعليمية ، زيادة مقدرتهم علي الإبداع والتجديد ، من ثم الإرتقاء بالمستوي العلمي والمهني والثقافي لهم ، بما يحقق طموحهم وإستقرارهم الوظيفي ، رضاهم المهني تجاه عملهم ، إخلاصهم في أداء رسالتهم ،زيادة فعاليتهم ، رفع كفاياتهم الإنتاجية
- تصنيف أهداف التنمية المهنية للمعلم إلي أهداف معرفية ومهارية ووجدانية كالتالي  
أ . تتمثل أهداف معرفية تتمثل في (يسري الحداد ، ٢٠١٠ م ، ص ٢٤)

- تشجع المعلمين علي القراءة الحرة والإطلاع وتنمية معلوماتهم ومتابعة كل جديد في مجال مهنتهم
- إطلاع المعلمين علي المستجدات الحديثة في مجال طرق التدريس ومحتوي المنهج للطلاب .
- مواكبة المستجدات في مجال التخصص وتطبيق كل ما هو جديد ومستجد
- (ب) أهداف سلوكية ومهارية وتتضمن ( سامي بن خاطر المزروعى ، ٢٠١٩ ، ص ١٠٩ )
- نمو المعلمين مهنيًا ومواجهة المتغيرات المهنية والقدرة علي التكيف معها.
- تزويد المعلمين بالأنشطة والمهارات والخبرات الجديدة اللازمة لعملية التعليم في غرف الصف.
- تشجيع المعلمين علي تنفيذ وتطبيق أساليب وإستراتيجيات تدريسه معاصرة وفعالة.
- تطوير مهارات وكفايات المعلمين بالمدرسة لمواكبة التطور المستمر في الأدوار بما يطلبه معايير الجودة التعليمية.
- حل مشكلات التنمية المهنية وأساليب التدريب التقليدية.
- (ج) أهداف وجدانية
- تتمثل الأهداف الوجدانية : (عبد الله منصور العمران ، ٢٠١٠ ، ٢٧١)
- تنمية الاتجاهات الإيجابية للمعلمين نحو العمل والعلاقات الإنسانية
- تعزيز ثقة المعلمين بأنفسهم والمساهمة في إطلاق طاقات المعلمين وقدراتهم وتحسين مستوي رضاهم الوظيفي
- تنمية جوانب المعلمين الشخصية وقدراتهم اللازمة بأدوارهم ومسئولياتهم التربوية التعليمية
- ترسيخ مبدأ التعليم المستمر مدي الحياه والإعتماد علي أساليب التعلم الذاتي
- يتضح أن سبق أن التنمية المهنية تهدف إلي عدة جوانب معرفية ومهارية ووجدانية تربط المعلم ببيئته ومجتمعه المحلي والعالمي ، وترجمة أهداف التنمية المهنية من خلال

البرامج والخطط القابلة للتنفيذ في الواقع العملي، بحيث يشمل كل برنامج تنمية الجوانب المختلفة للنمو المهني سواء كانت جوانب تربوية أم تخصصية أم ثقافية أم شخصية لإحداث التكامل في بناء ونمو المعلم وتنميته مهنياً

#### رابعاً: متطلبات التنمية المهنية للمعلمين

لكي تكون برامج التنمية المهنية ذات تأثير فعال يجب توفير بعض المتطلبات التي تجعل نجاح هذه البرامج أمر هين، وهذه المتطلبات يجب أخذها في الاعتبار عند تخطيط وتنفيذ وتقييم برامج التنمية المهنية ومن أهم هذه المتطلبات : (ولاء عبد العزيز عبد السميع شعبان، ٢٠١٨، ٤٥٤)

- توفير مناخ مؤسسي منظم: فتوافر المناخ المؤسسي الآمن والداعم لعملية التنمية المهنية، والذي يسوده علاقات العمل الواضحة والداعمة، مع حسن إختيار برامج التنمية المهنية، وحصول المعلمين علي الدعم اللازم من أطراف المؤسسة ، بخاصة القيادة كل ذلك يضمن نجاح عملية التنمية المهنية
- القيادة الداعمة: فإشتراك القيادات التربوية في التخطيط لزيادة الدافعية لديهم والإستفادة من خبراتهم في المجال وإعطاء الفرص لهم وملاحظة تجريب مداخل وإساليب جديدة وإعطاء الفرص لهم ،الدعم الفعال والهادف من القيادة لإحداث التطور والدافعية للمعلم لمواصلة نموه المهني والحرص علي حضور برامج التنمية المهنية
- أن تعمل التنمية المهنية للقيادات التربوية علي زيادة معارفهم ومهاراتهم بشكل فعال يساعدهم علي مواكبة التغيرات الجديدة في مجال عملهم
- توفير الوقت اللازم للتنمية المهنية: فاختيار الوقت المناسب لتنفيذ البرامج التدريبية يجعل المعلم أكثر إقبالاً علي حضور برامج التنمية المهنية، والمنظمات العالمية والدول المتقدمة تدعو الي تخصيص ربع وقت عمل المعلم علي الأقل للدراسات المهنية
- توفير الموارد المالية: يعد توفير التمويل والمصادر المالية اللازمة لتنفيذ برامج التنمية المهنية للمعلمين من أهم متطلبات نجاح منظومة التنمية المهنية، فتوفير الموارد المالية يعد تحدياً كبيراً يقف في مواجهة عملية للتنمية المهنية ويقلل من نتائج

نجاحها، وتلجأ الدول المتقدمة الي منظمات المجتمع المحلي والجهات لتوفير التمويل اللازم لتنفيذ برامج التنمية المهنية وتوفير متطلبات التنمية المهنية

- تدريب المعلمين على مهارات المستقبل كالتفكير النقدي، ومهارات التحليل، والتطوير، والابتكار، وتنمية مهاراتهم الإبداعية، فقد أملت تقنيات العصر الرقمي على المعلم ضرورة أن يعمل على أن ينمي لدى طلابه المهارات الذهنية كالاستنتاج والاستنباط والاستقراء والتحليل والتركيب، وتشجيع طلابه على التحلي بروح المبادرة والتفكير النقدي المبدع والعمل الجماعي والتعلم الذاتي والحوار وقبول الآخر
- الإستفادة من الفرص العديدة التي يتيحها العصر الرقمي في تدريب المعلمين على اكساب طلابهم في المستقبل و تدريب المعلمين على الاستفادة من تقنيات العصر الرقمي وتوظيفها والاستفادة منها في خدمة العملية التعليمية.

- ضرورة أن تسعى برامج تدريب وتنمية المعلم مهنيًا إلى ترسيخ مبدأ

#### التعلم المستمر والتعلم

- مدى الحياة لدى المعلمين، والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي، وتمكينهم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد، ومواكبة المستحدثات في مجال تخصصه وتطبيق كل ما هو جديد فيه
- الاهتمام بتدريب المعلمين على تقنيات التعليم الإلكتروني، حيث ستقدم تطبيقات المستقبل الذكية في قطاع التعليم خيارات واسعة في تناول كل متعلم نتيج لنا اختيار المواد التعليمية والمعارف والمهارات التي تتاسب احتياجاتنا وميولنا واهتماماتنا، خصوصًا بعد تعميم تجربة التعليم الإلكتروني في الجامعات والمدارس
- ضرورة إدخال برامج تنمية المواطنة الرقمية والاستخدام الآمن للإنترنت والذكاء الرقمي وأخلاقيات الذكاء الاصطناعي ومحو الأمية المعلوماتية ضمن البرامج التدريبية للمعلمين بما يجعلهم قادرين على نقلها لطلابهم؛ لحمايتهم من الآثار السلبية التي تنجم عن سوء تعامله

#### خامساً الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم

لقد ظهرت في السنوات القليلة الماضية الكثير من الإتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم وكانت نتيجة لتفاعل المؤسسات القائمة علي إعداده وتتميته مهنياً لمواكبة متغيرات العصر الرقمي ومتطلباته والسعي نحو مواكبة ثورة التكنولوجيا والمعلومات وتوفير الخدمة التربوية اللازمة للمعلم وتزويده بالمستجدات في أساليب وتقنيات التعليم والتعلم وتدريبه عليها واستيعاب كل ما هو جديد في النمو المهني من تطورات تربوية وعلمية وبالتالي رفع أداء المعلمين وإنتاجاتهم من خلال تطوير كفاياتهم المهنية ومن أهم هذه الإتجاهات ما يلي :  
( عماد صموئيل وهبة ، ٢٠١٣ ، ٢١٢ )

❖ **الإتجاه إلي التركيز علي المدرسة كوحدة للتنمية وإنشاء وحدات**

للتدريب والتقييم والجودة داخل المدارس والمؤسسات التعليمية

❖ **الإتجاه لإستخدام نظم التدريب من بعد التدريب الالكتروني في تلبية**

الإحتياجات المهنية للمعلم فهذه النظم تساعد في تقديم خيارات تدريبية متنوعة للمعلمين علي تخطي حاجز المكان والزمان والوصول إلي أكبر عدد ممكن من المعلمين

❖ **الإتجاه نحو تفريد برنامج تدريب المعلم في أثناء الخدمة تفريد**

برنامج تدريب المعلم هو أسلوب في التدريب ينطلق من مبدأ الفروق الفردية بين المعلمين ويهدف إلي تشجيع التفكير الابتكاري والمبدع لدي المعلمين ذوي القدرات الابتكارية ،وتشجيع الجهد الاضافي الذي يبذله المتدربون الذين يحتاجون إلي تدريب لإضافي لسد النقص الحاصل في إعدادهم أو لمساعدتهم علي مواكبة الزملاء الاخرين ويعزي الإهتمام بالتدريب المفرد إلي عدة متغيرات منها: (خلود علي محمد ، ٤٣، ٢٠١٩)

▪ التقدم في التكنولوجيا التربوية

▪ التركيز المتزايد علي النمو المهني للمعلم والتدريب

▪ الحاجة إلي معلمين مبدعين من ذوي القدرات الابتكارية

▪ مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين . توفير الفرصة لتطوير أفكار

### المعلمين التربوية

❖ **الإتجاه نحو مراكز المعلمين** مراكز المعلمين عبارة عن مركز يغذي

المعلمين بالمعلومات الجديدة حول المناهج والكتب والوسائل وأساليب التقويم ولقد أجمع المتخصصين أن فكرة إنشاء مكان محدد للمعلمين يجدون فيه المواد الدراسية لهم ويجتمعون في مجموعات دراسية ويبدعون فيه بنشاطاتهم المهنية الخاصة بهم ،هي انطلاقة جيدة في تنمية المعلمين ان تبني فكرة مراكز المعلمين يعد خطوة للأمام في مجال التنمية فهي بمثابة قوة دفع أساسية لبرامج التنمية المهنية لذا جاءت مبادرة المسؤولين في مصر في هذا المجال ،وذلك إنشاء الاكاديمية المهنية للمعلمين بموجب قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٨ الذي ينص علي إنشاء أكاديمية مهنية للمعلمين تهدف للارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم بصورة مستمرة مما يؤدي علي دفع مستوي العملية التعليمية متغيرات شتى لا يمكنه مواكبتها إلا بالتزود بالخبرات التي تؤهله لذلك، فالعلوم تتغير والأبحاث تضيف إليها كل يوم جديد، والتقنية تتابع خطاها إلى المستجدات والمبتكرات ، والمتعلم يتأثر بهذه المتغيرات كلها لتغير حاجاته وطموحاته ونظرته إلى المستقبل.

❖ إعادة النظر في برامج التنمية المهنية الحالية للمعلم، والعمل على

### وضع خطط

#### سادساً : معوقات التنمية المهنية للمعلمين

يوجد عدد من المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية المهنية للمعلم لأهدافها، وتتمثل هذه المعوقات الآتي، (جمال علي خليل الدهشان، ٢٠١٩، ١٦ )

- غياب الرؤية المستقبلية لبرامج التنمية المهنية.
- الخوف من التغيير ومعارضته لما يحمله من تهديدات.
- ضعف المعلومات عن برامج التنمية المهنية.

- نقص الكفاءات اللازمة للتطوير من موارد مادية وبشرية (كوادر تدريبية).
- ضعف الرغبة في العمل الجماعي.
- ضعف الحوافز المادية والمعنوية

وتوجد معوقات أخرى للتنمية المهنية وهي كالاتي: (احمد حسن، ٢٠١٣، ١٣١)

- **معوقات مرتبطة بالمعلم:** منها نقص الدافعية، عدم الرغبة في التطوير، مقاومة التغيير، سيطرة الروتين والبيروقراطية علي نمط حياته، ضيق وقته وعدم قدرته علي التخطيط وإدارة الوقت، قلة الموارد المالية وانشغاله بأعمال أخرى، قلة الحوافز والتشجيع
  - **معوقات مرتبطة بالسياسة التعليمية:** منه مركزية النظام التعليمي، وتعدد القرارات الوزارية، بيروقراطية الأنظمة، غياب التخطيط ، عد متوافر خطط مستقبلية، عدم قناعة القائمين علي السياسة التعليمية بالتطوير والحاجة للتنمية المهنية
  - **معوقات مرتبطة بمؤسسات التنمية المهنية:** ومنها ضعف التجهيزات وقلة الموارد المالية والمالية اللازمة لإتمام البرامج التدريبية، التعامل السطحي مع التقنية، عدم توافر الكوادر التدريبية والإدارية المؤهلة، تدني مستوي البرامج التدريبية وبعدها عن الحاجات الفعلية للمعلمين
- كما أن برامج التنمية الحالية التي تقدمها وزارة التربية والتعليم لا تسد الفجوة الحالية من النظرية والتطبيق، ولأتضمن تحول المعلومات والنظريات التربوية والنفسية إلي مهارات أدائية فعلية، وكذلك أنشطة التنمية المهنية لا تحاكي الاحتياجات الفعلية للمعلمين، فبعضها تكرر لما قدم في مرحلة الإعداد، وبعضها غير قابل للتطبيق بسبب عدم توافر الإمكانيات اللازمة للمدرسة، فالتحول نحو المسؤولية الذاتية المهنية لم يعد خياراً يمكن تجاوزه، المعلم يفترض أن يصبح :

- مرشداً إلي مصادر المعرفة مسبقاً لعمليات التعلم
- مصمماً للخبرات التعليمية التي يجتاحها

- مستمراً لكل مصادر التعلم
  - مخططاً وخبيراً بأساليب التعلم
  - مقوماً لنتائج تعليمية مستخدماً للتقنيات الإلكترونية
- بالإضافة إلى ما سبق هناك أيضا أوجه القصور والضعف في البرامج التدريبية التي تقدم للمعلمين منها: (سمير حسن الخارجي ، ٢٠١٧ ، ٦٥٤)
- ضعف مشاركة المعلم في إختيار برامج التدريب المرشح لها
  - وعدم وضوح فلسفة وأهداف التدريب عدم وجود آلية واضحة لسياسات تقويم برامج التنمية المهنية للمعلمين
  - الإنغلاق المعرفي والتخوف من تبادل المعرفة بين المعلمين
  - عدم وجود خطة استراتيجية واضحة للتنمية المهنية تراعي إحتياجات وقدرات المعلمين
  - تقليدية وجمود برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلم وعدم مراعاتها للإتجاهات الحديثة في هذا المجال
  - إفتقادها إلي الإرتباط بالواقع التعليمي وتغيراته ولا تواكب الإتجاهات المعاصرة في التنمية المهنية
  - وجود قصور في دور الأكاديمية في دعم وحدات التدريب والجودة داخل المدارس والمؤسسات التعليمية وفي دعم جهودها في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين داخل هذه المدارس
  - وجود قصور في الدور الوظيفي للمدرسة في الوقت الحالي وتقاوس وحدات داخل المدرسة عن أداء دورها في تحقيق التنمية للمعلمين من خلال تفعيل برامج التدريب المختلفة كما أنها تفتقد إلي الألية اللازمة للإنجاح في تلك المهمة ووجود قصور في بعض الادوار التي يقوم بها الوحدات التدريبية بالمدارس
  - يتضح مما سبق أن تطوير برامج التنمية المهنية يواجه العديد من المعوقات، التي يجب العمل على التغلب عليها، وهذا يتطلب مزيد من الجهد لأحداث تغيير جذري في هذه

البرامج وعناصرها ومحتواها من أجل تحقيق أهدافها في تطوير المعلمين وتنميتهم مهنيًا أن هناك حاجة ماسة لإعادة التجهيزات، وخاصة توفير الموارد المادية والمالية والتجهيزات اللازمة لإتمام عملية التنمية المهنية، كذلك لا بد من الاهتمام بأساليب وطرق التنمية المهنية، وخاصة تلك التي تعتمد علي فعالية المعلم، وتهتم بدمج التقنية، وذلك من خلال استخدام أساليب متطورة ومتنوعة وشيقة للمعلمين في تقديم برامج التنمية المهنية، وبما يتواءم مع العصر الرقمي ، ويجب أن تخرج عن الإطار التقليدي وتدخل التكنولوجيا الحديثة، والاهتمام ببرامج التنمية المهنية الموجهة ذاتيًا من خلال روابط تحيل المعلم إلى مواقع ومراكز تدريبية مع استخدام التطبيقات الحديثة

### قائمة المراجع

- احمد حسن ( ٢٠١٣ ) : تصور مفتاح لتفعيل الدور التربوي للأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر ،مجلة مستقبل التربية العربية ، ٨٢٤ ، ج٢٠
- احمد ربيع ( ٢٠١٠ ) : التنمية المهنية للمعلم اثناء الخدمة ، مجلة كلية التربية" ، ٨٨٤ ، فبراير
- جمال علي خليل الدهشان ( ٢٠٢١ ) : رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة ،المجلة العلمية ،كلية التربية إدارة البحوث والنشر العلمي ، المجلد السابع والثلاثون ،ع ١١ ، جامعة أسيوط ، نوفمبر
- جمال علي خليل الدهشان ( ٢٠١٩ ) " برامج إعداد المعلم لمواكبة متطلبات الثورة الصناعية الرابعة مجلة كلية التربية. جامعة سوهاج. عدد ٦٨ . ديسمبر ٢٠١٩ .
- حسن محمد ( ٢٠١١ م): الإعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي ،مجلة كلية التربية ،جامع أسيوط ،المجلد (٢٧) ، ع (٢) ،ج(٢) ،أكتوبر
- ربيع بن طالح الحجابي(٢٠١٩): سبل مواجهة تحديات التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير في محافظة الليث ، المجلة التربوية ،جامعة سوهاج ،كلية التربية ،ج٦٨ ،ديسمبر
- سمر مصطفى محمد (٢٠١٦ م) :متطلبات تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة في إدارة الجامعة المصرية دراسة ميدانية علي جامعة بنها ،رسالة ماجستير ،كلية التربية ،جامعة بنها
- سمير حسن الخارجي ( ٢٠١٧ م) : متطلبات تطوير المدرسة الثانوية بمنطقة الإحساء في ضوء المنظمة المتعلمة ،مجلة التربية ،كلية التربية ،جامعة الازهر ، ع (١٧٢) ،ج(٢) ،يناير ، ص ٦٤٥ اسات العليا للتربية ،ع ٤١ ، أكتوبر

- علاء محمد ربيع محمد عمر (٢٠١٣) : تقييم واقع قيام الاكاديمية المهنية للمعلمين بدورها في ضمان تحقيق مهنية أعضاء هيئة التعليم رابطة التربويين العرب ، جامعة المنيا ، كلية التربية ، ج٣ ، ع٣٩ عماد صموئيل وهبه (٢٠١٣م): "تطوير أدوار الاكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال" :دراسة ميدانية ،المجلة التربوية ،جامعة سوهاج .كلية التربية ، ج٣٣ ،يناير ٢٠١٣
- عمر سيد خليل (٢٠١٧ م)، احتياجات معلمي العلوم للتنمية المهنية في ضوء معيطات العصر الرقمي ، المؤتمر العلمي التاسع عشر التربية العلمية والتنمية المستدامة، الجمعية المصرية للتربية العلمية ، القاهرة ، يوليو ١١٣
- فاطمة عبد الحميد (٢٠٢٢): التنمية المهنية للمعلمين كأحد مداخل الاصلاح المتمركز علي المدرسة في اليابان وامكانية الافادة منها في مصر ،المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية ،المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب ، ع٢٦
- فاطمة عبد الغني الشودافي (٢٠١٩): جهود الاكاديمية المهنية للمعلمين للتأهيل التربوي لمعلمي التعليم قبل الجامعي ، دراسات تربوية ونفسية ، جامعة الزقازيق ، كلية التربية ، ج١ ، ع١٠٤ ، ص٢٠٥ مصطفى احمد نجيب فرج(٢٠٢١) : تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء معايير الترخيص المجلة التربوية لتعليم الكبار - جامعة أسيوط ، كلية التربية ، المجلد ٣، العدد ٤، أكتوبر
- مني بنت محمد الزهراني (٢٠١٨) : واقع التنمية المهنية الالكترونية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الاميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء معيطات العصر الرقمي ،المجلة التربوية ،جامعة سوهاج .كلية التربية ، ج٥٤ ،أكتوبر
- نجلاء حامد محمد (٢٠١٩) : المعلم في ظل التحول الرقمي التحدي والاستجابة ،الجمعية العربية لتكنولوجيا اربيع بن طالح الحجابي(٢٠١٩): سبل مواجهة تحديات التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير في محافظة الليث ، المجلة التربوية ،جامعة سوهاج ،كلية التربية ، ج٦٨ ،ديسمبر ،
- هناء شحات السيد (٢٠١٨) : المنظمة المتعلمة مدخل لتفعيل التنمية للمعلمين ،مجلة كلية التربية ،جامعة بنها ،كلية التربية ،مج٢٩ ، ع١١٦
- هيثم محمد قشطة (٢٠١٢) : دراسة تحليله للبرامج التدريبية للأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر في ضوء الاحتياجات التدريبية للمعلمين ،رسالة ماجستير غير منشورة ،قسم التربية المقارنة والادارة ،جامعة طنطا ، كلية التربية ، ص٣٢

- Ansari Moan and others(2016): Transformational Leadership Role of Principals in Implementing Informational and Communication Technologies in **Schools Life Science Journal** ... pp. 1 -12
- camey .M.B .Bren fur .J.I Hughes .g .third elk .Crawford A.R Online Synchronous Environments, **Journal of Educational Research and Practice**, Volume 5, Issue 1, Pages , 21–34
- .Jesse .d.& smith ..h .B (2019) **Developing mathematics professional developer scaling professional development for mathematics .teacher educators .teaching and teacher education** pp 80 .250 :217
- Hendrickson .D .M ashram .p & fusser .p (2016) I n fusing A systemic view f0r change .Educational pp 27:37
- Murat Ataizi, (2016) The ABC's of Online Course Design According to Addie Model, faculty of communication, Anatole university, turkey, **Universal Journal of Educational Research** 4(9): 2084-2091
- Niece Richard and Robyn Jorgensen(2014) : Curriculum Reform in Remote Areas : The Need for Productive leadership . **Journal of Educational Administration** . Vol . t . No .... pp.1:77
- Stuart Woodcock (2018) , The Learning Experience: Training Teachers Using Watson, Sail & David, Roth (2014): "Certification and Teacher Preparation in the United States" Washington, DC. Eric No: ED 4500082