

أساليب التنمية المهنية للمعلم ومعوقات تنفيذها

إعداد أ/ مهدي بن مانع مهدي عسيري

ماجستير مناهج وطرق تدريس – كلية التربية - جامعة الملك خالد

المقدمة:

تؤمن كافة المجتمعات أن التعليم قاطرة التقدم لأهميته ودوره الفعال في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية والبشرية؛ لذا فقد اهتمت حكومات الدول المختلفة، وعلى رأسها المملكة العربية السعودية، بتطويره حتى يساير الثورة المعرفية الحالية. ولا يمكن بأي حال من الأحوال تطوير التعليم بدون الاهتمام بتنمية المعلم الذي يعد أهم مدخلات العملية التعليمية.

فقد أدت التحديات والمتغيرات المحلية والعالمية إلى التغيير في أدوار ومهام المعلم، الأمر الذي يفرض ضرورة تنميته مهنيًا؛ لمواكبة هذه المتغيرات والتحديات انطلاقاً من أن التنمية المهنية تعد المدخل الحقيقي لتطوير مهارات المعلمين، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على العملية التعليمية بالمملكة العربية السعودية.

ومما لا شك فيه أن الركائز التي بنيت عليها المنظومة التعليمية متعددة ومتنوعة ولكن يظل المعلم أحد أهم هذه الركائز بل ومن الأساسيات، فهو الذي يقوم بالعبء الأكبر في تحقيق أهدافها، وهو المسئول المباشر عن نجاح أو فشل أي مخطط خاص بالعملية التعليمية، ومن ثم فإن نجاح أي نظام تعليمي أو فشله يعتمد إلى حد كبير على مدى جودة تأهيل المعلم ليتولى مسؤولية تحقيق النمو المتكامل للمتعلمين في ظل مفهوم الجودة، ومن ثم ينبغي على مؤسسات إعداد المعلم أن تغير من سياستها وبرامجها بما ينعكس إيجابياً على برامج الإعداد التربوي والمهني للمعلم وذلك لإتاحة الفرصة للطلاب المعلمين أن يتزودوا بما يمكنهم من القيام بأدوارهم كما ينبغي أن يكون، أي القيام بأدوارهم التي تفرضها عليهم تحديات الجودة (زكية كامل، خديجة جعفر، ٢٠١٥، ٣).

ويشير كل من الخطيب وخميس (٢٠١١ م، ص ٢٨٥) أنه إذا كانت برامج التدريب أثناء الخدمة ضرورة لازمة وحقيقة واقعة في جميع الوظائف والمهن، فإن التدريب للمدرسين يشكل ضرورة أكثر إلحاحاً نظراً للتطورات الحاصلة في المجال المعرفي. ويؤكد البركات وأبو جاموس (١٤٢٧ هـ، ٩٢ ص) بأن التربويين اتجهوا للبحث عن أساليب حديثة في إعداد المعلمين وتدريبهم

وتعد التنمية المهنية للمعلم من أساسيات تحسين التعليم وتجويده، وذلك لما لها من أهمية بالغة في تطوير أدائه، الأمر الذي يمكن أن ينعكس بصورة مباشرة على تعلم المتعلم المعارف والمهارات والسلوكيات اللازمة له، فالتنمية المهنية للمعلم تعد المقوم الأساسي لاكتساب المهارات المهنية والأكاديمية والثقافية حتى يتمكن من أداء عمله بصورة جيدة (سوزان المهدي، ٢٠١١، ٣٦٧).

ويواجه المعلم في عمره الوظيفي متغيرات شتى لا يمكن مواكبتها إلا بالتزود بالخبرات التي تؤهله لذلك، فالعلوم تتغير والأبحاث تضيف والتقنية تتسارع خطأها إلى المستحدثات، لذا أصبح التحدي الذي يواجه المعلم في أثناء الخدمة أن يواكب هذه المتغيرات التي تعني جميع عناصر عملية التعليم والتعلم، ويحتاج إلى مهارات متجددة لملاحقتها، مهارات لا تكتسب بالصدفة ولا يمكن اكتسابها بدراسة برنامج تدريبي معين، بل بدراسة سلسلة متكاملة وشاملة من برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين (سوزان المهدي، ٢٠١١، ٣٦٨).

فالتنمية المهنية للمعلم هي عملية تطوير كفاءة المعلم والارتقاء بأدائه المهني في جميع ما يقوم به من مهام ومسئوليات سواء كانت تدريسية أو بحثية أو إدارية أو مجتمعية، وهي عملية مهمة سواء للمعلم المبتدأ أو الخبير، فهي تقوم على فكرة التعلم مدى الحياة؛ ذلك حتى يستطيع أن يساير التغيرات التكنولوجية المحيطة بها، ولتخريج جيل قادر على تلبية احتياجات سوق العمل. كما تستمد التنمية المهنية للمعلم من أهمية مهنة المعلم ذاتها؛ فالمعلم يؤدي دوراً حيوياً في تكوين شخصية الأفراد قبل أن يزاولوا مهنتهم.

من هنا هدفت هذه الورقة البحثية الوقوف على طبيعة عملية التنمية المهنية، وأهميتها للمعلم، والسبل التي يمكن من خلالها تنمية المعلم مهنيًا، فضلًا عن التعرف على معوقات التنمية المهنية للمعلم.

وفي الأهداف السابقة تحاول هذه الورقة البحثية الإجابة على التساؤلات التالية:

١- ما ماهية بالتنمية المهنية للمعلم؟.

٢- ما أهمية ومبررات التنمية المهنية؟.

٣- ما أساليب التنمية المهنية المقترحة؟.

٤- ما هي معوقات التنمية المهنية للمعلم؟.

وتمثل الأسئلة المطروحة سابقة جملة ما يحاول الباحث تحقيقه في هذه الورقة من خلال الاستعانة بالدراسات النظرية والميدانية في مجال التنمية المهنية للعاملين بشكل عام والمعلمين بشكل خاص على المستوى المحلي والدولي، فضلًا عن خبرة الباحثة من خلال عمله كمعلم.

أولاً: ماهية التنمية المهنية للمعلم:

هناك العديد من المفاهيم التي تتداخل مع مفهوم التنمية المهنية، وتعد مترادفات لها مثل التدريب أثناء الخدمة، والتربية أثناء الخدمة والتعليم المستمر، والنمو المهني للمعلمين، والتطوير المهني (أحمد الزائدي وأشرف أحمد، ٢٠١٥، ٣٤٤-٣٤٥).

وهذه المفاهيم تؤدي في نهاية الأمر إلى هدف واحد ألا وهو التطوير المهني. فالتنمية المهنية للمعلم تعنى " تنمية مهاراته وقدراته لمواجهة الأدوار الجديدة والمتجددة، وتنمية استعداداته للاضطلاع بهذه الأدوار، وتحمل العديد من المسؤوليات للمشاركة الإيجابية في تطوير التعليم (حافظ أحمد، ٢٠٠٤، ص ١٠٥-١٣٤).

كما تعرف التنمية المهنية أيضا على أنها: مجموعة من الأنشطة والعمليات المصممة خصيصا لتعزيز المعرفة، والمهارات، والاتجاهات المهنية للمعلمين، بحيث يمكن لهم على المدى الطويل تطوير آليات تعلم التلاميذ (Guskey,2000,p16).

كما تُعرف التنمية المهنية على أنها عملية نمو مستمرة وشاملة لجميع مقومات مهنة التعليم، تؤدي إلى تحسين كفايات المعلمين المهنية، وتجويد مسؤولياتهم التربوية، وتزويدهم بكل ما هو جديد في مجال المعارف والمهارات والسلوكيات المهنية التي يتطلبها عملهم التعليمي، بالإضافة إلى إثراء ما يتوافر لديهم منها؛ من أجل رفع مستوى الأداء المهني والإداري، والتواصل الفعال مع الزملاء في الحقل التعليمي (محمد الأصمعي، ٢٠٠٢، ٨٤).

كما تعرف التنمية المهنية بأنها: كل الحلقات الدراسية والدورات التدريبية التي يشترك فيها المعلم لزيادة معارفه ومعلوماته المهنية وتطوير قدراته لتحقيق التقدم المهني، فهي عملية منهجية ذات خطوات ومراحل محددة تساعد في زيادة النمو المهني للمعلم لرفع الكفاءة المهنية والتخصصية الأكاديمية (فاطمة صادق، وأحمد إبراهيم، سلامة حسين، ٢٠١٢، ٣٣).

أما اليونسكو UNESCO فتؤكد أن التنمية المهنية تعني بتنمية الشخص في إطار دوره المهني، وتتضمن تلك التنمية الخبرات الرسمية، مثل: حضور ورش العمل، والاجتماعات المهنية، والمتابعة الأكاديمية، والخبرات غير الرسمية مثل قراءة أدبيات المهنة، ومتابعة ما يحدث في المجال الأكاديمي من خلال وسائل الإعلام (سعود العنزي، ٢٠١٥، ٧٩٠).

ويرى (أحمد عياصرة، ٢٠٠٥، ٣١) أن التنمية المهنية هي عملية مستمرة، مخطط لها بصورة منظمة، قابلة للتنفيذ من أجل الارتقاء بمستوى أداء المعلم، من خلال إكسابه المهارات اللازمة، وتزويده بالمعلومات وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديه، وذلك بهدف تحسين مستوى التعلم والتعليم استجابة للمتغيرات وحاجات المجتمع.

من خلال العرض السابق يتضح أن التنمية المهنية عملية منظمة ومخططة الهدف منها تطوير مهارات ومعارف وسلوكيات المعلم ليكون أكثر كفاءة وفاعلية لسد احتياجاته المهنية والذي يقوم بتلك العملية وهذه الجهود المقصودة هي المدرسة أو غيرها من المؤسسات المهنية لتنمية المعلم مهنيًا بما يمكنه من تحقيق أهداف العملية التعليمية وتعكس مردوداتها على مخرجات التعليم بشكل ايجابي فعال.

ثانياً: أهمية ومبررات التنمية المهنية:

أ- أهمية التنمية المهنية للمعلم:

تولي الدول على اختلاف نظمها التعليمية، التنمية المهنية للمعلم اهتماماً كبيراً، ففي الولايات المتحدة الأمريكية تتعدد المؤسسات المسؤولة عن التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة وتتمثل في الإدارات التعليمية بالولايات، وكليات التربية، والمنظمات، والروابط المهنية، ومراكز تدريب المعلمين، وأكاديميات التنمية المهنية، ورابطة التعليم القومي، والاتحاد الأمريكي للمعلمين. وفي بريطانيا تقوم الجامعة المفتوحة وكليات التربية بتنظيم برامج للتنمية المهنية للمعلم على المستوى القومي والمحلي. وفي سويسرا قامت نقابات المعلمين بتأسيس مراكز لتدريب المعلمين بالتنسيق مع فروع النقابات بالمحافظات (أحمد ربيع عبد الحميد، ٢٠٠٠، ١٥٧).

تتبع أهمية التنمية المهنية من قيمة التعليم ودوره الفعال في بناء الوطن وفي ضوء ذلك فقد أكد Hargreaves أن مهنة التعليم هي المهنة الوحيدة التي تتحمل مسؤولية بناء الإنسان، وتنمية مهاراته وتفجير طاقاته التي من شأنها تمكين المجتمعات من العيش والنجاح في عصر المعلومات، من هذا المنطلق جاء الاهتمام بالمعلم كمربي، وبتمهين التعليم (إبراهيم الأسطل، فريال الخالدي، ٢٠٠٥، ٤٢-٤٣).

ويعد النمو المهني للمعلم من أساسيات تحسين مهارات التعليم والتعلم، وذلك لما له من 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 كافياً امتلاك المعلم نفس المعلومات التي اكتسبها في مرحلة إعداد 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 علماؤنا الأوائل أهمية إعداد المعلم فيقول بن سينا " ومما يخالف العقل والمنطق أن يقوم بتربية أطفالنا وتعليمهم مدرسون ومدرسات لا يعرفون شيئاً من قواعد التربية ونظرياتها وطرق تدريس المواد المختلفة (بدوي الطيب، ٢٠١٠، ٦٥).

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 (نعيمة العبرية، ٢٠١١، ٥٣).

- وبالإضافة إلى ما سبق فإن التنمية المهنية تتضح أهميتها للمعلم وفقاً للاعتبارات التالية:
- تكسب المعلم معارف ومهارات واتجاهات ذات علاقة مباشرة بالعمل، مما يؤدي إلى تطوير أدواره.
 - تنمي لديه المرونة والقدرة على التكيف في حياته العملية.
 - التنمية المهنية بوصفها جهداً منظماً مخططاً تركز على تحسين الأداء.
 - يكتسب المعلم خبرات جديدة تؤهله للارتقاء وتحمل مسؤوليات أكبر، وربما قد تكون مسؤوليات قيادية (مصطفى عبد السميع، سهير حواله، ٢٠٠٥، ص ١٧٣-١٧٤).
 - وإذا كانت التنمية المهنية المستمرة للأفراد المهنيين بصفة عامة ذات أهمية كبيرة حيث تساعدهم على الدراية المتكاملة بمهمهم، وتحقيق الدور المطلوب منهم بفاعلية فإن التنمية المهنية تعد أكثر أهمية بالنسبة للمعلم حيث تتميز مهنة التعليم بأنها المهنة الأم The mother Profession التي تسبق جميع المهن الأخرى في تكوين شخصية الأفراد قبل أن يصلوا إلى سن التخصص في أي مهنة، كما أن النشاط العقلي فيها هو الأساس، وأن بناء الشخصيات المتكاملة هو الهدف (أحمد عبد الحميد، ٢٠٠٠، ١٥٧).

ب- مبررات التنمية المهنية للمعلم:

١- قصور برامج إعداد وتدريب المعلم مهنيًا:

أما عن الواقع الفعلي يبقى السؤال قائماً حول ما إذا كانت مراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة مستوعبة لمرتكزات التنمية المهنية للمعلم، محتكمة إلى معايير ومؤشرات الأداء المؤسسي في تشخيص الاحتياجات التدريبية المتنوعة للمعلمين، ملتزمة بفنيات التخطيط للبرامج التي تفي بهذه الاحتياجات، قادرة على توفير البيئة المناسبة للتدريب من حيث المدربين والأساليب والتقنيات والإشراف، مراعية لاعتبارات تقويم برامجها التدريبية في تطوير أداء المعلم في مجال العمل، والإفادة من نتائج هذا التقويم في تطوير صناعة التدريب بهذه المراكز (نافع عبد المنعم، ٢٠٠٥، ١٨٨).

إن المتتبع للعملية التعليمية يلمس وجود قصور في تأهيل المعلم، فالتأهيل والإعداد المهني للمعلمين قبل الخدمة في مؤسسات التعليم العالي يعتريه القصور، ولا ينسجم مع تطلعات المجتمع لمعلم اليوم (أحمد الزائدي وأشرف أحمد، ٢٠١٥، ٣٣١). فقد توصل أحد الباحثين إلى ملاحظات مهمة حول واقع إعداد الطالب المعلم كان من أهمها: عجز برامج التدريب عن تزويد الطالب المعلم بمهارة التعلم الذاتي، الأمر الذي يجعله غير قادر على متابعة التغيرات التي تطرأ على محتويات المنهج نتيجة للتقدم العلمي والتكنولوجي في العصر الحديث، وأن الجانب العلمي التطبيقي لا يحظى بالقدر الكافي من الاهتمام حيث التركيز على الجانب النظري فقط بسبب كثرة الطلاب الأمر الذي ينعكس على الطالب المعلم في أثناء تأدية أدواره في عملية التعلم، وكذلك ضعف التنسيق بين الجوانب الأكاديمية والثقافية والمهنية للبرنامج، مما ينعكس سلباً على عملية الإعداد، ويصبح البرنامج كأنه مجموعة من المواد المنفصلة، بالإضافة إلى استخدام الأساليب التقليدية القديمة في تقويم الطلبة وخاصة تقويم الجانب التحصيلي (رأفت العوضي، ٢٠١٣، ٢٧٥) لذا فقد رأى الباحثون ضرورة إعادة النظر في برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة في ضوء الحاجات التدريبية للمعلمين (أحمد الزائدي وأشرف أحمد، ٢٠١٥، ٣٣١).

كما إن برامج إعداد المعلمين أثناء الخدمة مهما كانت على درجة من الجودة، لا يمكن لها في عصر يحفل بالتطورات والمتغيرات المستمرة أن تمد المعلم بحلول للمشكلات العديد التي تعترض العمل التعليمي، ولا تستطيع أن تسد الفجوة التي أحدثها التفجر المعرفي، سواء في مجال

التخصص العلمي، أو في الجانب التربوي، فالتطورات السريعة في مادة التخصص وطرق تدريسها، وفي العلوم التربوية على وجه العموم، تحتاج إلى برامج تدريب مستمرة للمعلم، وتحتاج إلى تزويده بمقومات النمو الذاتي، الأمر الذي يلقي على برامج إعداد المعلم مسؤولية تأهيله لهذا النمو في أثناء تعليمه (أحمد عياصرة، ٢٠٠٥، ٢٨).

فالمعلمون في الغالب- تم إعدادهم وفق برامج لا تتناسب مع روح العصر والجديد في المجال التربوي ومتطلباته من ناحية، بالإضافة إلى ما يشوب تلك البرامج من نواحي قصور وضعف من ناحية أخرى (سوزان المهدي، ٢٠١١، ٣٦٧).

كما أشارت بعض الدراسات التربوية إلى أن الأشراف التربوي المنوط به تحسين أداء المعلمين، لم يصل للمستوى المطلوب، بل قد يكون أحد الأسباب المؤدية لضعف أداء المعلم (عبد الرحمن المرميح، ٢٠٠٤، على الزهراني، ٢٠٠٤، ممدوح الخديوي، ٢٠١٣).

كما أن المناهج الجديدة تتطلب معلمين لديهم فهم عميق لمادتهم الدراسية، أكثر من كونهم مجرد فنيين ماهرين فقط في تسليم أو توصيل منتجاً تربوياً أو منهجاً سابق التجهيز بواسطة خبراء المناهج (سوزان السيد، ٢٠٠٦، ١٤٠).

يتضح مما سبق قصور برامج إعداد المعلم قبل الخدمة، وتدريبه أثناء الخدمة، وكذلك وجود تحديات تواجه العملية التعليمية والتربوية، فضلاً عن خبرة الباحثة المهنية في مجال التعليم وما يلاحظه من حاجة المعلمين لتطوير قدراتهم ومهاراتهم ومعارفهم ليتمكنوا من أداء أوراھم على نحو يتصف بالكفاءة والفاعلية. لكل هذه الأسباب بات من المؤكد الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم.

ولعل واقع الدراسات والبحوث التي تناولت التنمية المهنية للمعلم، تُعطي انطباعاً مؤكداً على تزايد الاهتمام بالتنمية المهنية وبرامجها على الصعيدين العالمي والإقليمي.

٢- العولمة:

إن من أكبر التحديات التي تواجه العالم والمجتمع العربي في هذا العقد هو ظاهرة العولمة بكل أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية وغيرها. وإنه لمن الصعوبة البالغة وضع مفهوم منضبط محدد للعولمة التي تعد من أكثر المفاهيم والظواهر عقلانية وتشكيكاً، وعلى الرغم من ذلك يتفق معظم الباحثين على أن العولمة ظاهرة تاريخية كبرى لها أنماط متعددة الوجوه ومناهج متنوعة الحقول (سعد ياسين، ٢٠٠٥، ٣١-٣٢).

والعولمة مع التطورات العلمية والتكنولوجية أدت إلى استحداث نظم تعليمية جديدة كالتعليم بالمراسلة والتعليم الإلكتروني، وبالتالي أدت هذه التكنولوجيا المتطورة إلى انتشار وشيوع التعليم بشكل ملحوظ عبر الإنترنت، واستخدام أشكال وصيغ غير تقليدية للتدريس، ويتضح ذلك جلياً في إنشاء مراكز لتقوم الخدمات التعليمية في مجال التعليم (جان نايت، ٢٠٠٦، ٩١). وهذا كله أدى إلى اتساع دور المعلم واجباته، ومن ثم حاجاته للتنمية المهنية باستمرار.

٣- التغيرات الاقتصادية:

حدثت تغيرات اقتصادية كبيرة، فظهرت ما يسمى بالشركات متعددة الجنسيات والتي تقودها منظومة الاقتصاد العالمي، وتمثل هذه الشركات قوة اقتصادية كبيرة، حيث يفوق دخل إحداها دخل (١٥) دولة من الدول النامية والعربية (فضل الله إسماعيل، ٢٠٠٠، ١٠٤).

وتجاوزت هذه الشركات أهداف نشأتها فاهتمت بفتح أسواق خارجية أمام منتجات الدولة الصناعية التي عانت من صعوبة تسويقها في أسواقها المحلية، وأصبحت تقود عملية الإنتاج والتنمية في مختلف أنحاء العالم وعلى مستوى عالمي خاصة بعد اندماج عدد من هذه الشركات

على مستوى العالم، وأصبحت بذلك عابرة للقارات (محمد الفراء، ٢٠٠٤، ٨٤). ومما لا شك فيه أن هذا أثر على المنتج البشري وعلى الأيدي العاملة، فأصبح ضرورة وجود عامل في كافة المجالات لديه القدرة على التنافس العالمي، مما يبرر الاهتمام بالتنمية المهنية للعاملين بوجه عام، وللمعلمين بوجه خاص.

٤- التغييرات فى مهنة المعلم وأدواره:

هناك العديد من التغييرات التي طرأت على مهنة المعلم منها:

- أصبح اقتناء المعلم للمعلومات والمعارف غير كافٍ للنجاح المهني، وإنما عليه تعديل اتجاهاته، وتطوير مهاراته الشخصية للقيام بدوره على نحو متميز.
- أصبح إتقان المعلم للمعرفة غير منصب على حفظ المعلومات وإنما بإتقانه لطريقة الوصول إلى المعرفة باستخدام المصادر والأدوات الحديثة.
- تغير دور المعلم من مجرد تلقين ونقل المعرفة والمعلومات إلى الطلاب، إلى اكتسابهم الطريقة المناسبة التي يتعلمون بها، وكيف يستمروا في التعلم مدى الحياة.
- أصبحت مهنة المعلم تتطلب الإعداد لأطول فترة ممكنة من التدريب المتخصص، وتعتبر مدة الإعداد المهني من أهم العوامل المحددة لأوضاع ممارستها، ومكانتهم الاجتماعية.
- أصبح على المعلم ليس مجرد اكتساب التلاميذ المعارف والمعلومات، وإنما اكتسابهم الطريقة التي من خلالها يستفادوا بها في حياتهم وفي حل مشكلاتهم (كامل حامد جاد، ٢٠٠٠، ٣٣-٣٤).

٥- تطور تكنولوجيا المعلومات:

إذا كان المجتمع العالمي المعاصر ظل لفترة يُطلق عليه المجتمع الصناعي فإنه قد تحول الآن إلى ما يُعرف بمجتمع المعلومات الذي يميزه تغير متسارع وانفجار معرفي وتقدم تكنولوجي وسرعة اتصال لم يسبق لها نظير، وقد أدت سرعة هذا التغير في بعض المجتمعات إلى صعوبات في الاستجابة السريعة والمباشرة لما تمليه طبيعة هذا التغير من متطلبات وكل ذلك يخلف وراءه تحديات تتصل بالجانب التربوي وقد تتعداه إلى غيره من الجوانب (أحمد عبد الحميد، ٢٠٠٠، ١٦٣). ويتطلب مواجهة التقدم العلمي والتكنولوجي ضرورة إيجاد نوعية جيدة من المعلمين قادرين على التعامل مع المعلومات المتجددة ومتطلباتها، واستمرارية التأهيل والتدريب، واستخدام التكنولوجيا الحديثة وتوظيفها في العملية التعليمية (رأفت العوضي، ٢٠١٣، ٢٧٦). وفي السنوات الأخيرة بدأت التكنولوجيا الجديد للمعلومات تحتل مكانة بارزة في النظام التعليمي بحيث أصبح اتجاه توظيفها لخدمة النظام وتطويره من الاتجاهات المستقبلية المرغوبة لنقدم المجتمع، كما بدأت تكنولوجيا المعلومات تتغلغل في برامج إعداد المعلمين على مستوى العالم خلال السنوات الأخيرة وذلك من أجل تمكين المعلمين بعد تخرجهم للقيام بمهمة تهيئة التلاميذ لمستقبل تحكمه المعلوماتية من خلال تعريفهم بهذه التكنولوجيا وكيفية توظيفها لخدمة تنظيم المناهج الدراسية وتطوير أساليب تدريسها بصورة أفضل. وهنا تظهر حاجة المعلم إلى التنمية المهنية لاكتساب الكفايات اللازمة للتعامل مع التكنولوجيا المعاصرة في مجال التعليم. ومن غير الجائز أن يُطلب منه ذلك دون أن يعد لذلك (أحمد عبد الحميد، ٢٠٠٠، ١٦٣).

٦- تطور مفهوم تكنولوجيا التعليم:

شهد هذا العلم تطوراً مذهلاً وسريعاً في السنوات الأخيرة فتعددت مجالاته وانتقل من المفهوم الضيق له كوسائل منفصلة عن المنهج تعين المعلم في تدريسه إلى المفهوم الواسع والشامل وهو تكنولوجيا تصميم المصادر والمواقف التعليمية لتجويد العملية التعليمية برمتها وحل مشكلاتها

كما ظهرت برامج وأساليب عديدة لإعداد المعلمين وتدريبهم قبل الخدمة وأثناءها في مجالات تكنولوجيا التعليم بهدف تطوير كفاياتهم المهنية والارتقاء بمستوى العملية التعليمية وزيادة قدرتها وفعاليتها (أحمد عبد الحميد، ٢٠٠٠، ١٦٣).

وقد بات الحصول على المعرفة والمعلومة في عصر التقدم العلمي والتكنولوجي، يعتمد على أحدث ما تقدم من علم وتكنولوجيا ووسائل اتصال، مما ألزم المعلم بالتنمية المستمرة من أجل التعايش مع هذه التطورات التي تحدث في العلم والتكنولوجيا (محمد هلال، ٢٠٠٠، ٧٠).

وبالرغم من الجهود التي تبذل حالياً لتطوير العملية التعليمية ومنها تزويد الدارس بالأجهزة المختلفة، إلا أن ذلك لن يفعل شيئاً بدون المعلم الكفو المدرب في هذا المجال ولديه الخبرات والمهارات الضرورية. فلا يمكن النجاح في السيطرة على الآلة إذا لم يعرف المعلم الذي يستخدمها الهدف من استخدامها وطريقة الاستخدام. وعلى ذلك فإن التنمية المهنية في مجالات تكنولوجيا التعليم أمر ضروري لمساعدتهم على تحسين أدائهم وتمكينهم من توظيف تكنولوجيا التعليم بفاعلية وينمي لديهم الاتجاهات الإيجابية نحوها كما يمكنهم من مواكبة التطورات المستجدة في هذا المجال وكل ذلك يساعد على تجديد العملية التعليمية والارتقاء بمستواها (أحمد عبد الحميد، ٢٠٠٠، ١٦٥).

ثالثاً: أساليب التنمية المهنية للمعلم:

١ - التدريب أثناء الخدمة:

يعد التدريب أثناء الخدمة من المداخل الهامة لتطوير أداء المعلمين، لذا فقد أخذت به كثيراً من دول العالم المتقدمة، ومن أشهر هذه الدول: الولايات المتحدة الأمريكية، وانجلترا، واستراليا، واليابان. ففي اليابان تم إصدار قانون منذ عام ١٩٨٨ يلزم المعلمين بالتدريب أثناء الخدمة داخل المدارس School Based in Service Training، ويقوم بتنفيذ هذا البرنامج المعلمون الأوائل مع المعلمين ذوي الخبرة، ويشمل كل ما يقوم به المعلم في المدرسة، وتتم في صورة لقاءات تتم فيها مناقشة أساليب التدريس وتخطيط الدروس بين المعلمين ذوي الخبرة والمعلمين الجدد، وفي نهاية العام يستبعد المعلمون الذين لم يجتازوا هذا التدريب من عملية التدريس (أحمد عبد الفتاح الذكي، ٢٠٠٦، ١٣٥).

- حلقات النقاش:

وهي تعد أساليب جيدة في تحقيق التنمية المهنية إذا ما توفر لها التخطيط والإعداد الفعال من كافة الأجهزة والمؤسسات والتي تشمل مجموعات متخصصة من الأفراد أصحاب الخبرات العلمية والمهنية، والأكاديمية المتخصصة في مجال العمل والوظيفة

يعتمد هذا الأسلوب على الحوار والنقاش ما بين مجموعة من المتعلمين يتم جمعهم في حلقة نقاشية، وتتم المناقشة بطريقتين، إحداهما أن يقوم المعلم أو المدرب بطرح القضية المراد مناقشتها، ويسمح بعد ذلك بالنقاش فيها لإبداء الآراء والحلول للقضية موضوع النقاش من خلال كل المشاركين، أما الطريقة الأخرى ففيها يتم الحوار والنقاش بطريقة محددة ومنظمة إذ يقوم أحد المتدربين أو المشاركين بإدارة حلقة النقاش، وطرح المشكلة المراد مناقشتها، ثم يعطى بعد ذلك المجال للمشاركين لمناقشة هذه المشكلة لإبداء الآراء المختلفة وصولاً إلى أفضل الحلول (مطر سالم سعيد الشمري، ٢٠٠٤، ١٠٠).

- التدريب عن بعد: Distance Training

التدريب عن بعد هو التدريب الذي يتم باستخدام الوسائط التقنية المتعددة، التي يمكن عن طريقها ضمان تحقيق اتصال مزدوج بين المدرب والمتدرب بشرط أن يتم ذلك في إطار تنظيم (معهد- مركز- جامعة)، يضمن توفير المادة التعليمية وتوصيلها للمتعلم، ويوفر فرص اللقاء المباشر وجها لوجه، وفق برنامج معين (عبد الجواد بكر، ٢٠٠١، ١٦).

وهو نشاط مخطط وهادف لا يشترط الوجود المتزامن من المتدرب مع المدرب، ويعتمد بشكل أساسي على جهود المتدرب الذاتية (الربيعه، ١٤٢٤ هـ، ١)، كما أنه عملية تهدف إلى وصول خدمة التدريب للعاملين في مكان إقامتهم بهدف إحداث تغيرات سلوكية فنية محددة يحتاج إليها الفرد والوظيفة التي يمارسها والعمل الذي يقوم به (عقيل رفاعي، ٢٠٠٠، ١٥).

وقد أوضحت نتائج البحوث والدراسات أيضا أهمية توفير مواصفات ومعايير معينة، لضمان فعالية التعليم والتدريب بالفيديو كونفرانس التفاعلي. ويرتبط بعض هذه المعايير بتخطيط البرامج التعليمية والتدريبية، كما يرتبط بعضها الآخر بالمتلقي، وكان من أهم هذه المعايير ما يرتبط بإدارة العمل والتحكم في الجودة، وما فيها من متابعة وتقييم البرامج لتحقيق أهداف التدريب باستخدام شبكة الفيديو كونفرانس التفاعلي والتي تمثل فيما يلي (نيللي عاشور، ٢٠٠٦، ١٦١):

(١) توفير فرص التدريب للعاملين في الحقل التربوي مما يساعد على تحسين مهاراتهم وتطوير أدائهم وإحداث النمو المهني لهم.

(٢) توصيل الخدمة التدريبية للعاملين في الحقل التربوي في أماكن إقامتهم اختصاراً للوقت وتوفيراً للنفقات وترشيداً للجهد المبذول من جانب المتدربين.

(٣) عقد اللقاءات بين مسؤولي الوزارة والعاملين في الحقل التربوي لدراسة المشكلات التي تعيق العملية التعليمية والعمل على حلها مباشرة.

(٤) اللحاق بالتطور العلمي والتكنولوجي واستخدام التعلم عن بعد، وهى إمكانيات تكنولوجية متطورة في نشر التعليم التكنولوجي والمعرفة العلمية.

- طريقة تمثيل الدور:

يستخدم هذا الأسلوب للتعرف على آثار العلاقات البشرية، وأنماط التعامل المختلفة على المناخ العام داخل المؤسسة، وفيه يقوم المتدربون بتمثيل بعض الأدوار الواقعية أو الافتراضية، وتتم متابعة هذه العملية ليكتشف المتدربون القائمون بالأدوار، الآثار الناجمة عن تصرفاتهم وعلاقتهم بالآخرين ودرجة رضاهم (محمد حمدان، ٢٠١٠، ٩٩٨).

ويلاحظ أن هذا الأسلوب يساعد المعلمين- وخاصة الجدد- على التدريب الفعلي على الأدوار التي سوف يقومون بها، كما أنه وسيلة جيدة لتدريب المعلمين القدامى على الأدوار الجديدة من خلال توفير بيئة مشابهة لبيئة العمل الفعلية كما يتصف أسلوب تمثيل الأدوار بالعديد من المزايا منها:

- أنه من أفضل طرائق التدريب على العلاقات الإنسانية خاصة مجال الإدارة التعليمية.

- أنه يعطي للمتدربين فرصة لتحويل ما تعلموه في التدريب إلى موقع العمل، وبالتالي تحسين فهمهم واستخدامهم وممارساتهم للعلاقات الإنسانية، مما يساعدهم على تطبيق مهارات التعامل الشخصي التي اكتسبوها.

- أن حل ومناقشة المشاكل تساعد المتدربين على تعلم أساليب وتقنيات جديدة في الإقناع.

- أن هذه الطريقة مشوقة للمتدربين؛ لاشتراكهم الفعلي في تمثيل الدوار وبالتالي تؤدي إلى نتائج إيجابية.

- أن هذه الطريقة أكثر فعالية في التدريب من سماع المحاضرة أو قراءة كتب؛ لأن التعليم عن طريق الممارسة والعمل أفضل من غيره من أنواع التدريب (عيشة المنشاوي، ٢٠٠٩، ١٧٠٨).

- طريقة العصف الذهني Brainstorming

تعتمد هذه الطريقة على طرح موضوع ما أو مشكلة معينه على الأفراد، وإعلامهم بكل جوانبها والعوامل المؤثرة فيها، ثم الطلب منهم تقديم حلول فورية شفوية، ويقوم المدرب بتدوين هذه الحلول وتصنيفها دون محاولة تقويمها أو التعليق عليها، وبذلك يتمكن من جمع أكبر عدد ممكن من الحلول المقترحة للمشكلة، ثم بعد ذلك يتم تقديم هذه الحلول، واختيار المناسب منها بعد انتهاء جلسة العصف (محمد علي، ١٩٩٨، ص ١٤٤).

ويأخذ العصف الذهني عدة أشكال منها: العصف الذهني الفردي والجماعي والمتقدم أو القائم علي الكمبيوتر **Computer Based Brainstorming** ، وفي النوع الأخير تقدم عدة محفزات مثل صورة عشوائية أو رسوم بيانية، ويطلب من المعلم عرض أفكاره ومعتقداته بخصوص تلك المحفزات (عزة مصطفى، ٢٠٠٢: ٨٥- ٨٨).

- المحاضرة:

يعتمد أسلوب المحاضرة على شخصية وقدرة المدرب لأداء مثل هذا العمل، وما تزال المحاضرة من أكثر الطرائق شيوعاً سواء في نقل المعارف والآراء والأفكار للآخرين أو في عرض الخبرات وتقديم وجهات النظر بشكل مباشر أو التأثير على المستمعين وإقناعهم بفكر معينه والمحاضرة أسلوب مناسب للأشخاص الذين يتعلمون عن طريق الاستماع بدرجة من السهولة أكبر من القراءة وهي سهلة الإعداد والتنفيذ وقليلة التكلفة، ولكنها قد تكون مملّة؛ لأنها وحيدة الاتجاه، وير ملائمة لتنمية المهارات وفي المقابل يصعب في ظل هذا الأسلوب الحصول على التغذية الراجعة الفورية، كما يصعب قياس أثر المحاضرة على التغذية الراجعة الفورية، كما يصعب قياس أثر المحاضرة أو نتائجها. هذا بالإضافة إلى صعوبة إيجاد محاضرين ذوي أسلوب مثير يجمع بين المعرفة والخبرة الواسعة في الموضوع. ومن ثم لا يجب الاعتماد عليها كثيراً في برامج التدريب أثناء الخدمة، واللجوء- بالإضافة إلى ذلك- إلى الأساليب الأخرى (عيشة المنشاوي، ٢٠٠٩، ١٧٠٦).

- التعلم الذاتي:

يُقصد بالتعلم الذاتي أن المتعلم يعلم نفسه، ويأتي ذلك انطلاقاً من أننا نعيش في عصر تتزايد فيه المعلومات بسرعة فائقة، مما يتطلب الاهتمام بقضية التعلم الذاتي، حيث زادت الحاجة إلى التعلم المستمر بطريقة ذاتية بعد ما أصبح على الفرد أن يتفاعل مع عالم تعد سرعة التغير فيه أكبر من ذي قبل مما يفرض ضرورة إنماء المعلم نفسه بنفسه ليتمكن من التغلب على المشكلات الجديدة، وكذلك ليتمكن من التعايش مع ما يحدث في مجتمعه في سهوله ويسر. وعلى ذلك فالتعلم الذاتي أسلوب مهم يساعد المعلم على إتقان المهارات اللازمة لتوليد المعلومات الجديدة في مجال عمله عن طريق الملاحظة والتحليل والتركيب؛ حتى لا يتوقف نموه المهني عند حدود مرحلة إعداده (عيشة المنشاوي، ٢٠٠٩، ١٧١٢).

يعد التعلم الذاتي أحد الأساليب التي ظهرت لتوظيف الاستراتيجيات التربوية، حيث يستطيع الأفراد أن يكتشفوا مهاراتهم بعيداً عن خبرات الآخرين المهنية، ويستطيعوا تعميم ممارستهم المهنية ذاتياً باستخدام استراتيجيات التعلم التأملي، وفي اكتساب المعلومات والمهارات الجديدة عن

الممارسات التربوية، ويتحقق ذلك من خلال العمل على توفير الدوريات العلمية والمراجع الأساسية بالمكتبات الجامعية، والتوسع في نظام تبادل الخبرات العلمية مع الجامعات الأجنبية وتشجيع التأليف (سلامة حسين، ٢٠٠٦، ٩٧).

- ترى كل من (زكية كامل، خديجة جعفر، ٢٠١٥، ٩-١٠) أنه يمكن تفعيل التنمية المهنية الذاتية بواسطة المعلم نفسه عن طريق إتباع الخطوات التالية:

أ- تعويد المعلم على كيفية تقدير احتياجاته من خلال:

- ممارسة التأمل حيث تعتمد عملية التقدير الذاتي للاحتياجات من برامج التنمية المهنية على مدى تمكن المعلم من ممارسة التأمل بحيث يفكر بالموقف التدريسي ومكوناته، وكيفية أدائه والأهداف المراد تحقيقها منه ثم يشرع في التخطيط لهذا الموقف ثم يعود ويمارس التفكير بعد تنفيذ الدرس وتقييم جدواه، ويتعامل مع الفجوة بين ما كان مستهدفاً من خلال النظرية، وبين ما تحقق فعلياً من خلال الدرس، حيث تعد هذه الفجوة مشكلة مهنية ينبغي تشخيصها والوصول إلى علاجها بالتنمية المهنية.

- تنمية مهارة المعلم في قراءة وتحليل التقارير والبيانات ونتائج المتعلمين لديه وغيرها من مصادر المعلومات التي تعد بمثابة مؤشرات كمية ونوعية على نقاط القصور والضعف في أدائه.

ب- النمو الذاتي عن طريق استخدام مصادر التعلم من خلال:

- تشجيع المعلم على إعداد البحوث الإجرائية حول مشكلات منبثقة من داخل الفصل الدراسي حيث تعد من أهم وأغنى مصادر التعلم والنمو المهني الذاتي فهي تتيح للمعلم فرصة اختبار معارفه ومهاراته المهنية، والخروج بأخرى معدلة ومطورة من خلال الواقع المعاش، وليس من خلال الكتابات النظرية فقط.

- تكوين مجتمع مهني للتعلم يضم المشرف التربوي والزملاء داخل المدرسة يمكن الاعتماد عليه والتفاعل معه.

- النمو المهني المقارن:

- حيث يعمد المعلم إلى مقارنة أدائه بما يتاح له من مشاهدة دروس نموذجية أو من كتابات توثيقه حول التجارب الناجحة من خلال شبكات التنمية المهنية.

ج - متابعة التقدم والتغلب على المشكلات ويتم من خلال:

- وضع معايير لأداء المعلم والتمكن المهني، حيث يستطيع المعلم تقييم مدى تقدمه في ضوء معايير الأداء ويستطيع رصد أوجه القصور وتشخيص المشكلات والمعوقات التي يعترض ذلك التقدم.

- ضرورة وجود شبكات للمعلومات المتعلقة بالنمو المهني للمعلمين ومعايير ذلك النمو ومستوياته.

التدريس المصغر:

يعد التدريس المصغر من الاتجاهات التربوية المعاصرة في مجال إعداد المعلم وتدريبه لاكتساب المهارات التدريسية، وهو أيضاً من الاتجاهات الواعدة في الإعداد المهني للمعلم قبل الخدمة. حيث تشير الأسود (٢٠١٥، ص ٤٨) أن من أساليب تدريب المعلمين قبل الخدمة التي أثبتت الأبحاث جدواها التدريس المصغر، هذا الأخير يهدف إلى جعل العملية التدريسية تجربة ملموسة

لدى الطالب المعلم، ويعمل على تحليل مهارات التدريس المعقدة إلى مهارات جزئية محددة تكون أكثر مرونة في اكتسابها وإتقان أدائها. وفي ذلك أوصى مؤتمر الجودة الشاملة في إعداد المعلم بالوطن العربي لألفية جديدة (٢٠٠٣م) بالتأكيد على أهمية التدريس المصغر بكليات التربية وإعداد المعلم.

والتدريس المصغر وسيلة لإعداد المعلم في مرحلة ما قبل الخدمة حيث يتم التدريب لمجموعة صغيرة من الطلبة لتطوير أداءهم وتحقيق الأهداف المحددة منه (cavin,2007,p8)، ويتسم التدريس المصغر بالمرونة التي تقضي على الفجوة بين النظرية والتطبيق فسلوك الطالب المعلم لا يتعدل بمجرد المعرفة النظرية الإدراكية، وإنما يستلزم بالإضافة إلى ذلك اكتساب بعض المهارات والكفايات والمهام والتدريب عليها (خلف، ٢٠٠٩، ص ٨٩).

ويشير يحي (٢٠٠٧، ص ١٤٠) أنه في ضوء التطورات التي شهدتها عملية استخدام الأساليب التدريبية والتدريبية الحديثة ظهرت برامج التدريس المصغر والتي تعمل على إيجاد تعليم أفضل وتوفير جهد كبير وأموال كان سيتم إنفاقها في إعداد أخصائيين لا يعرفون عن الأجهزة التعليمية إلا كيفية تشغيلها.

ويعد التدريس المصغر من الأساليب الحديثة التي لها بالغ الأثر في التعليم والتدريب خاصة في مجال اكتساب المهارات وتنميتها وهو ممارسة تعليمية حقيقية على مقياس مصغر وذلك من أجل تطوير مهارات جديدة وصقل مهارات (خلف الله، ٢٠٠٣، ص ٣).

وتقوم فلسفة التدريس المصغر على تجزئة عملية التدريب إلى سلوكيات ومهارات منفصلة، حيث يتم التدريب على كل مهارة فيها بشكل منفصل داخل موقف تعليمي مصغر، فالطالب المعلم يتدرب على إتقان مهارات استخدام الأجهزة التعليمية قبل وأثناء وبعد استخدامها خلال الموقف التعليمي، مع إعطاء التغذية الراجعة من خلال التدريب لمجموعات صغيرة في العدد مع زملائه ولفترة قصيرة من الزمن. ومن ثم يستطيع هذا الأسلوب أن يفيد في إكساب الطلاب مهارات تدريبية وتدريبية جيدة، كما يساعد في تنمية تلك المهارات وتصحيح المهارات التدريبية الخاطئة في استخدام الأجهزة التعليمية. وبذلك يكون التدريس المصغر قائماً على تبسيط الموقف التدريسي باعتباره موقفاً مركباً، يشتمل على مجموعة من المهارات ويمكن تحليله إلى سلوكيات محددة والتدريب على كل مهارة منها على حدة تحت ظروف يمكن التحكم فيها (الطنطاوي، ٢٠٠٢؛ Karçkay & Sanlı، 2009). كما أن التدريس المصغر يعتمد على أساس نظري يتضمن كل مما يأتي:

- التعليم بالملاحظة المباشرة لسلوكيات التدريس والممارسة العقلية.
- استخدام الوسائل والمستحدثات التكنولوجية في تسجيل وعرض وفهم أدوات التدريس.
- وضع عملية تعلم المهارة موضع التحليل والممارسة والتدعيم والتقويم.
- التعلم من الآخرين سواءً من أدايمهم ومناقشتهم أثناء التدريس وكذلك التغذية الراجعة. (العجمي، ٢٠١١م، ص ٢٢٨)

- الشراكة بين الجامعات والمدارس:

تعتبر الشراكة إحدى الآليات التي تعكس عملية إعادة صياغة العلاقات بين جميع المعلمين بالتعليم، وهي رؤية جديدة للأدوار بين المؤسسات التعليمية وبين الأهالي أو بينها وبين القطاع الخاص أو بينها وبين الأكاديميين المتخصصين أو ذوي الخبرة وغيرهم، وكذلك تكون الشراكة آلية لتوثيق الروابط بين المدرسة والمجتمع بكل فئاته ومنظماتها ومن بينها المنظمات الجامعية، كما أنها مدخل لتقليص العزلة والسلبية التي عانت منها المدارس لفترة طويلة. وقد نالت الشراكة بين

المدارس والجامعات كاتجاه عالمي معاصر ظهرت تطبيقاته في الولايات المتحدة الأمريكية وكندا واستراليا والسويد والبرازيل وغيرها من الدول كإحدى الاستراتيجيات القومية التي تهدف إلى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، وأكدت كثير من الأدبيات أن الشراكة بين المدارس والجامعات قد صممت لإعادة هيكلة المعلم وتطوير المدارس العامة والفنية؛ حيث يتعاون هيئة التدريس بالجامعات مع معلمي تلك المدارس في فرق عمل؛ لمناقشة القضايا والمشكلات المرتبطة بالمعلمين وتنميتهم مهنيًا؛ حيث إن مشاركة كل منهم بخبراته ومعلوماته تساهم في الوصول إلى حلول لتلك المشكلات والقضايا (عيشة عبد السلام المنشاوي، ٢٠٠٩، ١٧٢٧-١٧٢٨).

- الابتعاث Foreign missions:

يعتبر الابتعاث من الطرق المهمة لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين فالابتعاث يتيح للمعلم الاطلاع على المستجدات والطرق الحديثة في التدريس والاستفادة من الخبراء والمتخصصين، وتتنوع طرق الابتعاث فإما أن تكون زيارات متقدمة مختلفة أو تفرغ محدد المدة تسمح للمعلم الإطلاع والتدريب على الطرق الحديثة وكيفية استخدام التكنولوجيا المتطورة (سوزان محمد المهدي، ٢٠١١، ٣٨٥) ولا شك أن وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية قد بدأت في تطبيق هذا الأسلوب عن طريق إيفاد المعلمين للخارج للاستفادة من خبرات الدول الأخرى.

القراءة الحرة:

تعد القراءة وسيلة هامة لتنمية المعلم معرفياً وتربوياً وثقافياً، فمن خلال الاطلاع المستمر، يتعرف المعلم على كل ما هو جديد فيما يخص المادة الدراسية، وطرق التدريس والتقنيات الحديثة، والمستحدثات التربوية والاتجاهات العالمية في التعلم، ويعمل ذلك على توسيع دائرة اهتمامات المعلم الفكرية والمعرفية، وتنمية معارفه، وينعكس ذلك إيجابياً على العملية التعليمية (محمد الأصمعي، ٢٠٠١، ١٠٢؛ حسن محمد عبد الشافي، ٢٠٠٢، ١٣٧).

- الدراسات العليا:

يعتبر استكمال المعلمين للدراسات العليا أحد الطرق المهمة لتحقيق التنمية المهنية لهم، وذلك من خلال ترشيحهم للحصول على الدبلومات العليا ودرجة الماجستير والدكتوراه من كليات التربية، ويستطيع المعلمون الاستفادة من خبرات أساتذة كليات التربية من خلال حضور المحاضرات والمؤتمرات والندوات (سوزان محمد المهدي، ٢٠١١، ٣٨٥) وبالرغم من الصعوبات التي تواجه المعلمين والتعقيدات الإدارية التي يتعرضون لهم، إلا أن وزارة التربية والتعليم السعودية تشجع المعلمين على استكمال دراساتهم العليا.

رابعاً: معوقات التنمية المهنية للمعلم:

أشارت العديد من الأبحاث والدراسات إلى وجود مجموعة من المعوقات التي تقف حائلاً دون تحقيق التنمية المهنية للمعلم، وبالتالي تكون سبباً في عرقلة الجهود المبذولة للقيام ببرامج التنمية المهنية للمعلم والتي نذكر منها ما يلي:

- ✓ غياب الحوافز الدافعة للتطوير الذاتي المهني.
- ✓ قلة وجود المصادر المالية التي ترصد لتطوير قدرات المعلم المهنية.
- ✓ عدم وجود حوافز مالية أو مميزات خصوصاً للمعلمين الذين انخرطوا في برامج التنمية المهنية.
- ✓ زيادة الأعباء التدريسية التي يقوم بها المعلم.
- ✓ عدم توافر التقنيات التربوية الحديثة المعينة على تحقيق برامج التنمية المهنية.

- ✓ الافتقار إلى دراسات تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلم (علي بن ناصر آل زاهر، ٢٠٠١، ١٧٦).
- ✓ جمود النظام التعليمي، وثبوت الأهداف التعليمية وعدم تحديثها وتطويرها بشكل مستمر.
- ✓ جمود المناهج والمقررات الدراسية، بالإضافة إلى تركيزها على المستوى المعرفي فقط وإهمال الجوانب الوجدانية والمهارية، الأمر الذي اضطر المعلم إلى الاعتماد على طرق التفقيس والإلقاء لتوصيلها إلى الطلاب، واقتصر مهمة الطالب على الحفظ والتذكر والاسترجاع فقط دون الإبداع والابتكار والتفكير الناقد.
- ✓ افتقار الكثير من المدارس لكثير من الأجهزة التقنية والفنية التي يحتاجها عضو هيئة التدريس أثناء العملية التدريسية (محمد المحسن، ٢٠٠٣: ٣٦٨ - ٣٦٩).
- ✓ زيادة الأعباء الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس حيث يحمل الكثير منهم أضعاف نصابه القانوني من المحاضرات لتغطية العجز، وكذلك الأعمال المتعلقة بنظم الامتحانات، التي تتمثل في إعداد الامتحانات وأعمال لجان النظام والمراقبة، وأعمال الكنترول وتصحيح كراسات الإجابة
- ✓ غلبة الروتين والإجراءات البيروقراطية على العلم الإداري في المدرسة.
- ✓ عدم متابعة عضو هيئة التدريس لما يستجد في طرائق وإستراتيجيات وأسس ونظريات التدريس الحديثة
- ✓ كثرة القوانين، واللوائح الإدارية وتضاربها وجمودها وعدم تغييرها.
- ✓ انتشار الصراع والغير بين العاملين بالجامعة.
- ✓ الروتين والتعقيد الوظيفي والإداري.
- ✓ عدم وجود خطة واضحة ومحددة لمهام ومسؤوليات القيادات مما يجعلها تعتمد على أسلوب المحاولة والخطأ في القيام بها.
- ✓ عدم وضوح القرارات الهامة التي يتم اتخاذها على مستوى المدرسة وأسبابها وسبل تنفيذها، بالإضافة إلى عدم توافر الإعلام الكاف لها على مستوى المدرسة.
- ✓ صعوبة الاتصال بين المستويات الإدارية الوسطى والتنفيذية وبين بعضها البعض من ناحية وبينها وبين المستويات الإدارية العليا من ناحية أخرى.
- ✓ تنصف مهام ومسؤوليات القيادات التعليمية بالغموض والعمومية، مما يصعب على القائد الجديد فهمها وتمثلها خاصة في بداية توليه للمنصب.
- ✓ الاستناد في اختيار وتعيين المعلمين لتولى المناصب القيادية في المدرسة على مبدأ الأقدمية المطلقة للفرد وليس على ما يتوافر لديه من مهارات واستعدادات وخصائص وقدرات شخصية وخبرة.
- ✓ ندرة الأجهزة والأدوات اللازمة للعمليات والمهام الإدارية.
- ✓ الفردية والانعزالية وغياب روح العمل المدرسي بين العاملين بالمدرسة، وانعدام روح الفريق.

✓ تدنى كفاءة الكثير من العاملين مما يؤدي إلى الصراع والتصادم بين القيادة والمرؤوسين (محمود الناقة، ٢٠٠٠، ١٦٤-١٦٥؛ أحمد بطاح، صالحة عيسان، ١٩٩٩: ٢٢٧-٢٢٨).

المراجع:

- إبراهيم الأسطل، فريال الخالدي (٢٠٠٥) مهنة التعليم وأدوار المعلم في مدرسة المستقبل، العين: دار الكتاب الجامعي.
- أحمد بطاح، صالحة عيسان (١٩٩٩) صنع القرار التربوي في الجامعات العربية- جامعة السلطان قابوسى نموذجاً، المؤتمر السنوي السابع: الإدارة الجامعية في الوطن العربي، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارية التعليمية، القاهرة، ٢٣-٢٥ يناير، ص ٢٢٧، ٢٢٨.
- أحمد ربيع عبد الحميد (٢٠٠٠) التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة، التربية، (جامعة الأزهر) مصر، ٨٨ع، ص ص ١٥٥-١٨٧.
- أحمد عبد الفتاح الذكي (٢٠٠٦): "التجربة اليابانية في التعليم: دروس مستفادة"، الإسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- أحمد عياصرة (٢٠٠٥) التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، رسالة المعلم- الأردن، مج ٤٣، ع ٣-٤، ص ص ٢٨-٣٩.
- أحمد محمد الزاندي وأشرف السعيد أحمد (٢٠١٥) التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة في ضوء متطلبات معايير الاعتماد المهني: تصور مقترح، مستقبل التربية العربية- مصر، مج ٢٢، ع ٩٤، ص ص ٣٣١-٤٥٨.
- الأسود، الزهرة (٢٠١٥ م). أهمية التدريس المصغر في تدريب الطلبة المعلمين. مجلة دراسات لجامعة الأغواط- عدد ٣٤. الجزائر.
- بدوي أحمد محمد الطيب (٢٠١٠) 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، ١٦٥ع، ص ص ٦٤-١١٥.
- البركات، علي وأبو جاموس، عبد الكريم (١٤٢٧هـ). أداء الطلبة المعلمين في تخصص التربية الابتدائية بجامعة اليرموك للكفايات التدريسية الأساسية وفعالية أسلوب التدريس المصغر في تنميتها. مجلة جامعة طيبة: العلوم التربوية. السنة الثاني، العدد ٤. المدينة المنورة.
- جان نايت (٢٠٠٦) العولمة والتعليم العالي: التعليم العالي والاتجاهات العالمية، ترجمة السيد عبد العزيز البهواشي، الطبعة الأولى، القاهرة: عالم الكتب، ص ٩١.
- حافظ فرج أحمد، "التنمية المهنية المستدامة لأستاذ الجامعة في ضوء متغيرات العصر" (ورقة مقدمة إلى المؤتمر القومي الحادي عشر، العربي الثالث: التعليم الجامعي العربي آفاق الإصلاح والتطوير، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، ٢٠٠٤)، ص ص ١٠٥-١٣٤.
- حسام الدين السيد محمد (٢٠١١) التنمية المهنية للمعلمين في ضوء مدخل التخطيط الإستراتيجي، رسالة التربية- سلطنة عمان، ع ٣١، ص ص ٥٦-٦٥.
- حسن محمد عبد الشافي (٢٠٠١): المكتبة المدرسية ورسالتها، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
- الخطيب، لطفي وخميس، سامح (٢٠١١م). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عجمان إلى بعض مستحدثات تكنولوجيا التعليم من وجهة نظرهم. المجلة التربوية. سبتمبر، المجلد (٢٥)، العدد (١٠٠)، الجزء الثاني. الكويت.

- خلف الله، محمد جابر (٢٠٠٣م) فاعلية أسلوب التدريس المصغر فى تنمية مهارات صيانة الأجهزة التعليمية لدى طلاب شعبة تكنولوجيا التعليم بكلية التربية جامعة الأزهر. رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الأزهر، القاهرة. مصر.
- خلف، أمل السيد (٢٠٠٩م). التدريس التأملي كوسيلة لتنمية بعض المهارات التدريسية لدى الطالبة المعلمة. دراسات الطفولة، يوليو. مجلد (١٢) العدد (٤٤). مصر.
- رأفت محمد العوضي (٢٠١٣) درجة توافر متطلبات التنمية المهنية لدى الطالب المعلم، بكلية التربية فى ضوء الاتجاهات المعاصرة، عالم التربية، س١٤، ع٤٢٤، ص ص ٢٥٩-٣٠٢.
- زكية إبراهيم كامل، خديجة، علوم محمد جعفر (٢٠١٥) برنامج التنمية المهنية لمعلمي التربية البدنية وفقا لمتطلبات جودة التعليم، المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضة - مصر، ع٢٤٤، ص ص ١-١٦.
- سعد غالب ياسين (٢٠٠٥) الإدارة الإلكترونية وأفاق تطبيقاتها العربية، الرياض: معهد الإدارة العامة.
- -سعود بن عيد العنزي (٢٠١٥) واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة فى جامعة تبوك، دراسات - العلوم التربوية- الأردن، ص ص ٧٨٧-٨٠٥.
- سلامة عبد العظيم حسين (٢٠٠٦) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية للجامعة، ورقة مقدمة إلى المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر، العربي الخامس: الجامعات العربية فى القرن الحادى والعشرين ٢٦-٢٧ نوفمبر، جامعة عين شمس، ص ٧٣-١٥٠.
- سوزان محمد المهدي (٢٠١١) التنمية المهنية للمعلمين فى دول أفريقيا المؤتمر العلمي التاسع عشر للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية (التعليم والتنمية البشرية فى دول قارة أفريقيا) - مصر، ص ص ٣٦٧-٣٩٠.
- سوزان محمد حسن السيد (٢٠٠٦) برنامج تدريبي مقترح قائم على الاحترافية المهنية للمعلم وأثره على تنمية الثقافة المهنية لمعلمي العلوم بالمرحلة الإعدادية أثناء الخدمة واتجاهاتهم نحوها، مجلة التربية العلمية- مصر، ج٩، ع٢٤، ص ص ١٣٩-٢٠٢.
- صالح بن محمد الربيعة (١٤٢٤هـ): ورقة عمل بعنوان (التدريب عن بعد المفهوم، والأهمية، الوسائط، الإجراءات، الاجتماع الأول لفريق (مشروع التدريب عن بعد فى مدينة بيشة) وزارة التربية والتعليم (وحدة الإشراف والتدريب التربوي وشئون المعلمين والابتعاث) بمحافظة المجمعة، المملكة العربية السعودية، (٤ - ٦) يوليو.
- ضياء الدين زاهر (١٩٩٥): "الدراسات العليا العربية: الواقع وسيناريوهات المستقبل"، مستقبل التربية العربية، القاهرة، العدد الأول.
- عبد الجواد بكر (٢٠٠١) قراءات فى التعليم عن بعد، الإسكندرية، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر.
- عبد الرحمن المرميح (٢٠٠٤) دور المشرف التربوي المقيم فى التنمية المهنية للمعلمين، رسالة ماجستير (غير منشورة) قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- العجمي، لبنى حسين (٢٠١١م). اثر الدمج بين أسلوب التدريس المصغر والنمذجة فى تنمية بعض المهارات التدريسية لطالبات كلية التربية للبنات بابها. مجلة التربية العملية. ابريل، المجلد (١٤)، العدد الثانى. مصر.
- عزه جلال مصطفى (٢٠٠٢) التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم الأساسى بجمهورية مصر العربية فى ضوء أدوارهم المستقبلية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- عقيل محمود رفاعى: دراسة تشخيصية لصعوبات التدريب عن بعد عن طريق شبكة المؤتمرات ومقترحات علاجها، مستقبل التربية، المجلدان (٤، ٥)، العددان (١٦، ١٧)، تصدر عن ابن خلدون

- للدراستات الإنمائية بالتعاون مع جامعة حلوان، القاهرة، دار الأمين للنشر والتوزيع، (أكتوبر ١٩٩٨م - يناير ١٩٩٩م)، ٢٠٠٠م.
- على الزهراني (٢٠٠٤) دور الإشراف التربوي فى تنمية مهارات التدريس، رسالة ماجستير (غير منشورة) قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة أم القرى.
 - علي بن ناصر بن شتوي آل زاهر (٢٠٠١) برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس والجامعات السعودية الطبعة الأولى، السعودية، جامعة أم القرى.
 - عيشة عبد السلام المنشاوي (٢٠٠٩) أساليب التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، المؤتمر الدولي السابع (التعليم فى مطلع الألفية الثالثة - الجودة - الإتاحة - التعلم مدى الحياة) جامعة القاهرة. معهد الدراسات التربوية - مصر، مج ٣، ص ص ١٦٩٨-١٧٥١.
 - فاطمة السيد صادق، وأحمد أحمد إبراهيم، سلامة عبد العظيم حسين (٢٠١٢) معايير اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين فى مصر رؤية نقدية و نظرة عصرية، مجلة كلية التربية جامعة بنها - مصر، مج ٢٣، ع ٩١، ص ص ٣١-٤٤.
 - كامل حامد جاد (٢٠٠٠) التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية معالم سياسية مقترحة، القاهرة: المركز القومي للبحوث والتنمية.
 - محسن رياض (٢٠٠٣) التنمية المهنية للمعلم فى مجال تكنولوجيا التعليم- العلوم التربوية- مصر، مج ١١، ع ٣٤، ص ص ١٧٥-١٨٠.
 - محسن عبد الرحمن المحسن (٢٠٠٣) معوقات الأداء الأكاديمي التي تواجه عضو هيئة التدريس بكلية العلوم العربية والاجتماعية بفرع جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالقصيم، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١٢٠).
 - محمد الأصمعي (٢٠٠١) أبعاد التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي بين النظرية والممارسة، مجلة البحث التربوي، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، المجلد الأول، العدد الأول.
 - محمد السيد علي (١٩٩٨): "مصطلحات فى المناهج وطرق التدريس"، المنصورة، عامر للطباعة والنشر.
 - محمد عبد الغني حسن هلال (٢٠٠٠) مهارات إدارة الجودة الشاملة فى التدريب، القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية.
 - محمد على الفرا (٢٠٠٤): العولمة والحدود، عالم الفكر، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، المجلد الثاني والثلاثون، العدد الرابع، ص ٨٤.
 - محمود كامل الناقه (٢٠٠٠): التدريس الجامعي- رؤية تأصيلية، الأسس التربوية لإعداد المعلم الجامعي، ط ٣، اليبيل الذهبي لجامعة عين شمس.
 - مصطفى عبد السميع، سهير محمد حواله (٢٠٠٥) إعداد المعلم، تنميته وتدريبه، القاهرة: دار الفكر.
 - مطر سالم سعيد الشمري (٢٠٠٤) التنمية المهنية للقيادات التربوية بدولة قطر فى ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.
 - ممدوح الخديوي (٢٠١٣) إسهام الإشراف التربوي فى التطوير الذاتي لمعلمي الأحياء بالمرحلة الثانوية فى مجال مهارات التدريس، رسالة ماجستير (غير منشورة) قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة أم القرى.
 - نافع عبد المنعم (٢٠٠٥) مراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة ودورها فى التنمية المهنية للمعلم دراسة حالة: مركز تدريب المعلمين، حائل - المملكة العربية السعودية، مجلة كلية التربية بالإسكندرية- مصر، مج ١٥، ع ١٤، ص ص ١٨٦-٢٥٩.

- نعيمة سعيد العبرية(٢٠١١) التنمية المهنية للمعلم، مجلة التطوير التربوي- سلطنة عمان، س١٠، ع ٦٦.
 - نيللى السيد الرفاعى عاشور: رؤية مستقبلية لتحديث برامج تدريب معلمي المرحلة الثانوية عن، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمياط.
 - يحيى، سعيد حامد (٢٠٠٧م). فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات استخدام بعض الأجهزة التعليمية لدى معلمي العلوم قبل الخدمة و أثره على تحصيل تلاميذهم. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، مج ١، ع ١. السعودية.
 - يوسف صلاح الدين قطب (١٩٩٩) أهمية التعليم الذاتي والتعليم المستمر للمعلم في إعداده وأثناء مزاولته لمهنة التعليم، مجلة صحيفة التربية، رابطة خريجي معاهد وكليات التربية، القاهرة، العدد الثاني، يناير ص ص ٣-٧.
- T ،Guskey,T (2000) Evaluating professional Development (Thousand Oaks ، CA: Corwin Press
 - Karçkay ،A. T. ،& Sanlı ،Ş. (2009). The effect of micro teaching application on the preservice teachers' teacher competency levels. Procedia-Social and Behavioral Sciences ،(1.
 - Cavin,R.(2007): Developing technological pedagogical content Knowledge in preservice teachers through microteaching lesson study,Diss. Submitted ، Florida State uni-college of education.