

تطوير التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت

في ضوء الاتجاهات الحديثة

المقدمة:

يعد التعليم هو الركيزة الأساسية للتنمية الشاملة وحق من حقوق الإنسان الأساسية وهو غاية في ذاته وإشباع يحتاج إليه البشر لتمكينهم من ممارسة حياتهم وأدوارهم الإنسانية المختلفة على نحو أفضل، والتعليم كذلك من العوامل المهمة لإزالة الفقر ومكافحته عن طريق منح الناس مهارات تزيد من قدرتهم على الكسب والحصول على فرص عمل أفضل. ويزود التعليم الإنسان بالقدرة على التواصل والانتماء الفعال للمجتمع ومقاومة التهميش والعزل، ويوفر له الثقافة الحقوقية التي تمكنه من المطالبة بحقوقه كاملة، كما أن الاستثمار في التعليم يمثل أحد مظاهر تكوين وتراكم رأس المال البشري الذي يعتبر من ركائز الاستدامة في التنمية البشرية ومن أولويات التربية المستدامة في التعليم

ومهنة المعلم تتطلب إتقان البنية المعرفية للمهام موضع الممارسة، وتحديث المعارف والنظريات والمهارات بشكل يضمن تحقيق التنمية المهنية المستدامة إضافة للمؤهل التعليمي الملائم الذي يلبي متطلبات ممارسة مهام المهنة والتي تعمل على اندماج المعلم في تلك المهنة، وحب المادة التي يعملها مما يؤثر في طريقة تدريسه¹

وفي ظل طبيعة العصر الذي نعيش فيه، والذي سمي بعصر ثورة الاتصالات، وما يرتبط بذلك من تقدم لم تعرفه البشرية من قبل في مجال مستحدثات تكنولوجيا التعليم، أصبح استخدام وسائل تكنولوجيا التعليم أمراً بالغ الأهمية؛ من أجل تحسين استراتيجيات التعليم خصوصاً في ظل ازدحام المناهج التعليمية بالموضوعات المتعددة التي تميزت بها نظم المعرفة والتي تفرضها ظروف الحياة².

ففي عصر الانفجار المعرفي، لم تعد المعرفة ثابتة، بل متطورة، ومتغيرة، ومتضاعفة مع مرور الوقت؛ فلم تعد الطرائق التقليدية في التعليم كافية لإكساب المتعلمين المهارات، والقدرات المعرفية المطلوبة لهذا العصر؛ ومن ثم فإن التعلم الإلكتروني أصبح بوابة المجتمعات والحكومات للولوج إلى عالم المعرفة الذي يتميز

¹ رعد فائق محمود أبو كشك (٢٠١٣): الاحتياجات المهنية لمعلمي العلوم الجدد في المرحلة الأساسية في مدارس محافظة نابلس في فلسطين من وجهات نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، ص ٣٥.

² حسن ربحي مهدي (٢٠٠٦).فاعلية استخدام برمجيات تعليمية على التفكير البصري والتحصيل في تكنولوجيا المعلومات لدى طالبات الصف الحادي عشر، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة، ص ٢

بمصادره المعرفية المتعددة والمتنوعة والمتكاملة، والمتراذفة أحياناً، والمتفاعلة أحياناً أخرى؛ وهذا ما دفع المؤسسات التعليمية إلى استخدام برامج التعلم الإلكتروني، وتبنيه واعتباره هدفاً قومياً، تسعى للوصول إليه وتحقيقه وفقاً للمعايير العالمية لتحقيق أكبر قدر من الفائدة المرجوة منه^٣.

وإن المتتبع لاتجاهات الإصلاح التربوي في العديد من بلدان العالم، يمكن أن يلمس بوضوح تلك النقلة النوعية التي تسعى الاتجاهات لإحداثها في مفاهيم التربية وغاياتها عن هذه الاتجاهات التي تؤكد على أن التربية لم تعد هي عملية النقل الآلي لثقافات وممارسات الآباء الحياتية إلى جيل الأبناء، وإنما أصبحت عملية إعداد للأبناء يتم من خلالها تزويدهم بالقدر المناسب من الرؤى والأفكار وأنماط السلوك اللازمة للعيش في مجتمع دائم التغيير في أنشطته وعلاقاته وسريع التأثير بما يجرى خارج حدوده ولم يعد التعليم غاية في حد ذاته بل صار وسيلة لاكتشاف العالم وبناء القدرة على فهم علاقاته والتعامل مع متغيراته من خلال مزيد من التعلم مدى الحياة^٤

إن التغيرات المعاصرة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بصفة عامة من ناحية والتطور الذي لحق بالفكر والممارسات التربوية من ناحية أخرى، ينعكس بكل صوره وأبعاده المختلفة على دور العلم، فمن الخطأ التصور أن هناك محتوى ثابت لدور المعلم، صالح لكل العصور ولكن دور المعلم بتغيير باستمرار ويطلب المعلم بأدوار جديدة^٥

وفى ضوء هذه التغيرات في المفاهيم والرؤى والمضامين يجد المعلمون أنفسهم شأنهم في ذلك شأن معظم أصحاب المهن الأخرى مضطرين على الاعتراف بأن إعدادهم الأولى لن يكفيهم بقية حياتهم بل عليهم تحديث واستيفاء معارفهم ومهاراتهم واعتبار ما تلقونه من إعداد قبل الخدمة ليس إلا مقدمة لسلسلة متلاحقة من فعاليات وأنشطة التنمية المهنية التي لايد أن تستمر مع المعلم مادامت الحياة وما دام هناك معارف وعلوم وتكنولوجيا جيدة^٦.

^٣ السيد عبد المولى أبو خطوة (٢٠١٠). مبادئ تصميم المقررات الإلكترونية المشتقة من نظريات التعلم وتطبيقاتها التعليمية، مؤتمر دور التعلم الإلكتروني في تعزيز مجتمعات المعرفة، مركز زين للتعلم الإلكتروني، جامعة البحرين، ص ٣

^٤ علاء رمضان صبرة (٢٠٠٣): التنمية المهنية لمدير المدرسة في ضوء متطلبات عولمة الإدارة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية ببناها، ص ٢.

^٥ عبد العزيز الحر (٢٠٠٢): المعلم دائم التعلم، المؤتمر التربوي الحادي والثلاثون، جمعية المعلمين الكويتية، الكويت، ٦-١٢ مارس، ص ٨٤.

^٦ كامل حامد جاد (١٩٩٩): التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية في مصر معالم سياسية مقترحة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ص ٣

وفي ذات السياق توجد حاجة ملحة لعملية التنمية المهنية والأداء المهني المتميز للأفراد العاملين داخل المدرسة من خلال الاستخدام الأمثل لتكنولوجيا التعليم على كافة المستويات وتطوير وتحسين أداء المعلمين من خلال برامج التدريب المستمرة والتي تهدف إلى تنمية مهاراتهم والتي سوف تساعدهم على مواكبة التغيرات الحادثة داخل وخارج المدرسة^٧

كما أن هناك العديد من الأسباب التي دفعت إلى الاهتمام بتنمية أداء المعلم المهني أهمها التطور التكنولوجي العالمي والتغيرات المعاصرة وانعكاسها على التعليم وإدخال العديد من الوسائل التكنولوجية إلى المدرسة مما جعل استخدامها من قبل المعلمين مطلباً ضرورياً حتى يستطيع المعلم الوصول إلى جودة العملية التعليمية، كما أن التطور الهائل في وسائل الاتصال وتضاعف المعرفة أدى إلى تغيير دور المعلم حيث أصبح المرشد والموجه للطلاب داخل المدارس إضافة إلى حاجة المعلم إلى الحافز المهني والمادي والأدبي ليدفعه إلى الحرص على جودة الأداء.

كما أن الحاجة إلى برامج تنمية الأداء المهني للمعلمين داخل المدرسة أصبحت أمراً ضرورياً وذلك لضعف برامج التدريب وعدم كفاءتها في إكساب الأفراد المهارات اللازمة التي تساعد على تحسين أداء المدرسة وكذلك فشلها في إشباع حاجاتهم واعتمادها على موضوعات تم اختيارها من قديم الزمن ولم تساير تطورات العصر^٨.

وفي ضوء ما سبق فإن التنمية المهنية عملية متكاملة ومتصلة تبدأ بتوصيف الوظيفة، وتستمر طالما كان المعلم قائماً بالعمل للحفاظ على سلامة المسار المهني، وعملية التنمية المهنية هدفها إعداد العنصر البشري إعداداً يفي باحتياجات الوظيفة على الوجه الأكمل وتحقيق أهدافها بمستوى الأداء المطلوب وزيادة الإنتاجية ورفع معدلات الأداء، أي تحقيق الاستخدام الأمثل للطاقات البشرية المتاحة للمدرسة.

كما أن تنمية مهارات المعلم هي عملية نمو مستمرة وشاملة لجميع مقومات مهنة التعليم تؤدي إلى تحسين كفاءات العاملين المهنية وتجويد مسؤولياتهم التربوية وتزويدهم بكل ما هو جديد في مجال المعارف والمهارات والسلوكيات المهنية التي تتطلبها عملهم التعليمي، بالإضافة إلى إثراء ما يتوفر لديهم منها من أجل رفع مستوى الأداء المهني والتواصل الفعال مع الزملاء في المدرسة

وجدير بالذكر إن الحاجة إلى النمو المهني حاجة قائمة باستمرار نظراً لأن المعلم لا يمكن أن يعيش مدى حياته بمجموعة محددة من المعارف والمهارات، فتحت

⁷ Beetham & Baily (2002): academic & educational development, kogan page, London

⁸ Wlode, J. (1996): assessment strategies for professional development activates, EAC west, March

ضغظ الحاجات الداخلية والتقدم المعرفي الهائل الذي يمتاز به العصر الحالي، هذا الأمر يتطلب ضرورة أن يحافظ المعلم على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم وتقنياته، وبهذا يكون التعليم بالنسبة للمعلم عملية نمو مستمرة ومتواصلة، فالمعلم المبدع هو طالب علم طوال حياته في مجتمع دائم التعلم والتطور وفي ظل التكنولوجيا والمعلومات، وليس المعلم الذي يقتصر في حياته على المعارف والمهارات التي اكتسبها في مؤسسات الإعداد. ونظرا لصعوبة إعداد المعلم الصالح لكل زمان ومكان، في ظل ثورة التكنولوجيا والمعلومات أصبح التخطيط التربوي أكثر ضرورة من أجل توفير الخدمة التربوية اللازمة للمعلم، والتي تتضمن تزويد المعلم بمواد التجدد في مجالات العملية التربوية، وبالمستجدات في أساليب وتقنيات التعليم والتعلم وتدريبه عليها، واستيعاب كل ما هو جديد في النمو المهني من تطورات تربوية وعلمية، وبالتالي رفع أداء المعلمين وإنتاجيتهم من خلال تطوير كفاياتهم التعليمية بجانبها المعرفي والسلوكي الأدائي⁹

وقد أكدت العديد من نتائج الدراسات السابقة على أهمية تنمية مهارات المعلم المهنية التنموية المهنية للمعلم. وفي هذا الصدد أشارت دراسة "إينس وآخرون" (٢٠٠٦)^{١٠} إلى أن هناك توجه بارز لدي عدد كبير من المعلمين المفحوصين نحو تدعيم كفاياتهم التكنولوجية في التدريس.

وأظهرت نتائج دراسة "كيونجومورنينج ستار" (٢٠٠٧)^{١١} تأثيرات تطبيق برامج التدريب الإلكترونية على المعرفة والاتجاهات والكفايات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة في مرحلة التعليم الثانوي فيما يتعلق بالتعامل مع تلك الشرائح المتنوعة من الطلاب وأسره. وأظهرت أن اكتساب المعلمين المشاركين في برامج التدريب الإلكترونية من المعلمين الآخرين الذين شاركوا في المجموعة الضابطة للدراسة والذين لم يتلقوا أي تدريب على الإطلاق.

⁹ صلاح أحمد الناقعة، إيهاب محمد أبو ورد إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضوء التحديات المستقبلية" بحث مقدم للمؤتمر التربوي المعلم الفلسطيني - الواقع و المأمول، ٢٠٠٩، ص ٣٤

¹⁰ Ince, M. Et.al.(2006). The Effects of Professional Development on Technological Competency and the Attitudes Urban Physical Education Teachers Have toward Using Technology (EJ748243). Journal of Teaching in Physical Education, v25 n4 p428-440 Oct

¹¹ Kyeong,K. & Morningstar, M.(2007). Enhancing Secondary Special Education Teachers' Knowledge and Competencies in Working With Culturally and Linguistically Diverse Families Through Online Training Career Development for Exceptional Individuals. Reston: Summer 2007. Vol. 30, Iss. 2; pg. 116

وبينت نتائج دراسة "هاروتونيان" (٢٠٠٧) ١٢ تحسن مستويات تصورات واتجاهات هؤلاء المعلمين نحو تطوير ممارساتهم التدريسية نتيجة للمشاركة في برنامج التنمية المهنية.

كما أوضحت دراسة "أوفرباوغ ولو" (٢٠٠٨) ١٣ استجابة لاحتياجات تدريب المعلمين علي إدخال التكنولوجيا المتطورة علي نحو فعال في برامج التعليم الابتدائي والثانوي في الولايات المتحدة الأمريكية وكانت من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ما يلي:

- الاتفاق بين المفوضين علي تعلمهم للكثير من خلال التعامل مع مهارات وأدوات وموارد وإستراتيجيات التدريس المتطورة باستخدام أجهزة الكمبيوتر وشبكة الإنترنت بما يجعلهم أكثر شعورا بالارتياح والثقة بالانفس لاستخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس.

- رغبة المعلمين المشاركين في الدراسة في تلقي المزيد من برامج ومقررات التنمية المهنية في المستقبل لمساعدتهم علي التكيف مع التكنولوجيا الجديدة المستخدمة في التدريس.

وفي ذات السياق بينت دراسة "كارتر" (٢٠٠٨) ١٤ بتقويم فاعلية أحد برامج التنمية المهنية في مجال تكنولوجيا التعليم في تدعيم مستويات قدرة معلمي مرحلة الصفوف الدراسية (K-12) من التعليم على إدخال تلك التكنولوجيا المتطورة إلى فصولهم الدراسية، وتأثير ذلك على مستويات التحصيل الدراسي للطلاب، وتوصلت النتائج إلى أن معلمي المجموعة التجريبية الذين تلقوا تنمية مهنية في مجال إدخال تكنولوجيا التعليم المتطورة في فصولهم الدراسية قد تمتعوا بمستويات متطورة وفعالة من القدرة على إدخالها في فصولهم الدراسية، مقارنة بمعلمي المجموعة الضابطة للدراسة.

¹² Harutunian, J.(2007). The Impact of a Professional Development program on Teachers' work with English language learners. Ed.D. dissertation, Boston College, United States -- Massachusetts. Retrieved July 7, 2009, from Dissertations & Theses: Full Text.(Publication No. AAT 3262809)

¹³ Overbaugh, R & Lu, R. (2008). The Impact of a NCLB-EETT Funded Professional Development Program on Teacher Self-Efficacy and Resultant Implementation. Journal of Research on Technology in Education. Eugene, Vol. 41, Iss. 1; pg. 43

¹⁴ Carter, K.(2008). The effects of technology professional development program on PK--12 educators' levels of technology integration. Ed.D. dissertation, Walden University, United States -- Minnesota. Retrieved July 7, 2009, from Dissertations & Theses: Full Text.(Publication No. AAT 3320729).

وأشارت دراسة "بوس" (٢٠٠٨) إلى تصورات وآراء عدد من المعلمين المشاركين فيها حول استخدام تكنولوجيا التعليم المتطورة داخل فصولهم الدراسية وكذلك تأثير ذلك كله على معدلات مشاركة الطلاب في التعلم. وتوصلت النتائج إلى عدم حدوث تغيرات كبرى في اتجاهات المعلمين المفحوصين نحو استخدام التكنولوجيا المتطورة في التدريس أو في معدلات مشاركة الطلاب في التعلم بعد مشاركة المعلمين في البرنامج التدريبي للتنمية المهنية في مجال تكنولوجيا التعليم.

وبينت نتائج دراسة "هيوز" (٢٠٠٨) فاعلية أحد برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين في تدعيم قدرتهم على تفعيل دور تكنولوجيا التعليم المتطورة في زيادة مستويات التحصيل الدراسي للطلاب. وقد توصلت الدراسة إلى ثلاثة نتائج رئيسية هي:

- وجود عدة معوقات متنوعة تقف أمام تفعيل سبل الاستفادة من برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين في مجال إدخال تكنولوجيا التعليم المتطورة إلى فصولهم الدراسية.
- فاعلية برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين في مجال تكنولوجيا التعليم في تدعيم عمليتي التدريس والتعلم.
- وأكدت الدراسة أن هناك علاقة وثيقة بين برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين في مجال إدخال تكنولوجيا التعليم المتطورة إلى فصولهم الدراسية وبين زيادة مستويات التحصيل الدراسي للطلاب، وشعور المعلمين المشاركين فيها بفاعلية الذات التدريسية.

كما أشارت نتائج دراسة "شيرين وإليزابيث" (٢٠٠٩) وتوصلت الدراسة إلى أن المشاركة في نوادي الفيديو يؤثر علي نحو فعال علي الرؤى والكفايات المهنية للمعلمين.

¹⁵ Booth, J.(2008). The influence of professional development in technology integration on teacher pedagogy and student engagement in fourth and fifth grade elementary classrooms in an urban elementary school in the Northeast. Ed.D. dissertation, Johnson & Wales University, United States -- Rhode Island. Retrieved July 7, 2009, from Dissertations & Theses: Full Text.(Publication No. AAT 3315153.)

¹⁶ Hughes, K.(2008). A Mixed Methods Case study of the Influence of Teacher Professional development for technology integration on subsequent student achievement. Ph.D. dissertation, The University of Oklahoma, United States -- Oklahoma. Retrieved July 7, 2009, from Dissertations & Theses: Full Text.(Publication No. AAT 3304229)

¹⁷ Sherin, M. & Elizabeth A.(2009). Effects of Video Club Participation on Teachers' Professional Vision. Journal of Teacher Education, Vol. 60, No. 1, 20-37

كما توصلت نتائج دراسة "سانتاجاتا" (٢٠٠٩)^{١٨} إلى ثلاثة مبادئ رئيسية لتصميم برامج التنمية المهنية للمعلمين المرتكزة على دعائم استخدام الفيديو وهي:

- الاهتمام بفهم الجوانب والمكونات الفرعية للمحتوي الدراسي.
- تحليل وسائل وآليات التعزيز المستخدمة في ضوء تأثيرها على تفكير الطلاب.
- نمذجة الحوارات والمناقشات القائمة على الاستقصاء والتأمل فيما يتعلق بعملية التدريس والتعلم.

وتناولت دراسة ماجدة إبراهيم (٢٠٠٥)^{١٩} التنمية المهنية لمعلمي الفصل الواحد في مصر في ضوء الاتجاهات المعاصرة، وكانت أدوات الدراسة استطلاع رأي الخبراء والمهتمين بمدارس الفصل الواحد وتوصلت نتائج هذه الدراسة على أن معلمة الفصل الواحد تواجه العديد من التحديات التي تمس كل جوانب العمل التربوي من أهداف ومضامين ووسائل وأشكال وإدارة ومخرجات مما يدعو إلى التطوير المستمر ومدارس الفصل الواحد التقليدية من برامج ومناهج تعليمية وأساليب تدريسية.

وتوصلت دراسة "فيل" (٢٠٠٦)^{٢٠} إلى أن تصورات واتجاهات المعلمين المفحوصين تعد بشكل عام سلبية في ضوء غياب توافر الاحترام المهني لهم باعتبارهم مهنيين تعليميين يعرفون جيدا ما يرغبون في تحقيقه في المستقبل، وما الذي يحتاجون إلى القيام به لمساعدة طلابهم على تدعيم مستويات تحصيلهم الدراسي. كما أن الغالبية العظمى منهم شعرت بأن خصائصهم واحتياجاتهم المختلفة ليس لها أي قيمة على الإطلاق عند التخطيط لبرامج وأنشطة التنمية المهنية المقدمة لهم، وأنهم يشعرون بالملل من البرامج الحالية في هذا الصدد.

¹⁸ Santagata, R.(2009). Designing Video-Based Professional Development for Mathematics Teachers in Low-Performing Schools. *Journal of Teacher Education*, Vol. 60, No. 1, 38-51

¹⁹ ماجدة إبراهيم (٢٠٠٦). التنمية المهنية لمعلمي الفصل الواحد في مصر في ضوء الاتجاهات المعاصرة، المؤتمر السنوي الثالث لمركز تعليم الكبار، جامعة عين شمس، " معلم الكبار في القرن الحادي والعشرين"، القاهرة: دار الفكر العربي

²⁰ Feil, Mark Richard (2006). An investigation into the attitudes of secondary school science teachers toward professional development in a northern Delaware school district. Ed.D. dissertation, Wilmington College (Delaware), United States -- Delaware. Retrieved July 11, 2009, from Dissertations & Theses: Full Text.(Publication No. AAT 3203341

وهدفت دراسة "براون" (٢٠٠٧)^{٢١} إلى تناول تصورات واتجاهات معلمي المدارس العامة بإحدى المديريات التعليمية الشبه حضرية التابعة لولاية "ميتشجان" الأمريكية حول فاعلية المشاركة في برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين ومدى تأثيرها في مساعدتهم على زيادة معرفتهم بماهية الإستراتيجيات والطرق التدريسية الفعالة التي يمكنها مساعدتهم في الوفاء بالاحتياجات التعليمية للطلاب المتنوعين في فصولهم الدراسية. وتوصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن المعلمين المفحوصين المشاركين فيها تمتعوا - بشكل عام - باتجاهات إيجابية نحو الاستفادة من برامج التنمية المهنية في تفعيل تعليم طلاب اللغة الإنجليزية ذوي المستويات الدراسية المنخفضة.

كما أشارت العديد من الدراسات السابقة إلى أهمية وضرورة الاهتمام بالأداء المهني للمعلم ومنها دراسة (أشرف عويس ٢٠٠٠) والتي أكدت أن هناك حاجة ماسة إلى سياسة عامة تؤكد على تنمية الأداء المهني للمعلمين بالمدارس الابتدائية العاملين باستمرار، وذلك بغية رفع مستوى العملية التعليمية والعمل على التقويم المستمر لهذه الدورات والكشف على الإيجابيات وتدعيمها ومواجهة السلبيات التي تعوق العمل في استمرار التنمية المهنية للمعلمين^{٢٢}.

و دراسة (عبد العزيز الحر، ٢٠٠٢) التي رصدت واقع برامج التنمية المهنية والأداء المهني للمعلمين في دولة الكويت ومن خلاله تعرضها إلى مفهوم التنمية المهنية والأداء المهني لدى العاملين في مجال التعليم وكذلك العوامل التي تساعد على تدعيم برامج التنمية المهنية لتحقيق الأهداف التي وضعت من أجلها وتوصلت الدراسة إلى أن تنمية الأداء المهني ضرورة حتمية لرفع مستوى العملية التعليمية من أجل إعداد كادر فعال وقادر على إدارة العملية التعليمية داخل البلاد^{٢٣}.

وفي ذات السياق أظهرت دراسة (علاء صبرة ٢٠٠٣) أن البرامج المهنية لا تفي بتنمية الأداء الوظيفي للمعلم وأن أساليب التدريب تعتمد على المحاضرات النظرية بدرجة كبيرة وأوصت الدراسة بضرورة توفير برامج تدريبية طويلة المدى وضرورة تنوع أساليب وإجراءات وأنشطة وبرامج التدريب والتنمية المهنية وتنوعها.

وأكدت نتائج دراسة نهى الروشيد (٢٠٠٢) على أهمية التطوير المهني للمعلمين وذلك لأنه يعتبر الأساس القوي فيجاد المعلم الجيد، حيث يعمل على صقل المعلم وتزويده بالجديد في التخصص وطرق وأساليب التدريس بحيث يساير طبيعة العصر

²¹ Brown, C.(2007). Impact of Professional Development on Teaching Limited English Proficient Students in a suburban school district. Ed.D.dissertation, Wayne State University, United States -- Michigan. Retrieved July 7, 2009, from Dissertations & Theses: Full Text.(Publication No. AAT 3285671

²² علاء رمضان صبرة، مرجع سابق.

²³ عبد العزيز الحر، مرجع سابق.

وعرفت الدراسة التطوير على انه عبارة عن أنشطة منظمة ومبرمجة تستهدف تحسين أداء المعلم أكاديمياً ومهنياً وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها ضرورة بناء البرامج التدريبية وفق المعايير التربوية والأسس العلمية، وعلى أساس الاحتياجات الفعلية، وضرورة مشاركة المتدرب في تحديد أهداف وموضوعات البرامج التدريبية، وربط الجوانب النظرية بالعملية ومتابعة أثر التدريب وتشجيع المتدربين وتقديم الحوافز لهم.^{٢٤}

كما بينت نتائج دراسة (محمد الأصمعي، ٢٠٠٢) أبعاد التنمية المهنية للمعلم في التعليم قبل الجامعي من حيث النظرية والممارسة والكشف عن معوقات تحقيق التنمية المهنية للمعلم وسبل التغلب على تلك المشكلات لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين وتوصلت الدراسة إلى أن هناك فرق كبير جدا بين واقع التنمية المهنية والأسس النظرية التي تقوم عليها وأوصت الدراسة بضرورة العمل على تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من خلال التدريب المستمر لمعالجة أوجه القصور في أداء المعلمين لرفع مستوى العملية التعليمية من خلال العمل على تحقيق أسس ومبادئ التنمية المهنية في تلك البرامج والدورات التدريبية^{٢٥}.

ومما سبق فإن العديد من الدراسات السابقة أكدت على ضرورة تنمية الأداء المهني للمعلم من جميع جوانبه وبينت أن هناك قصور واضح في العديد من جوانب الأداء المهني للمعلم والتي تتطلب المواجهة والحل من خلال برامج التنمية المهنية والتدريب

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تتمثل مشكلة الدراسة في ضعف التنمية المهنية للمعلم في دولة الكويت ولعل هذا الضعف يعود في جانب منه إلى ضعف الوعي بفلسفة التنمية المهنية ومتطلباتها بالرغم من أهميتها التي أكدت عليها العديد من الدراسات السابقة، وفي ضوء ذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

١. ما الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة؟

٢. ما مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة في الكويت؟

٣. ما مجالات التنمية المهنية للمعلم؟

²⁴ نهى الرويشد (٢٠٠٢): برامج التطوير والتدريب المهني للمعلمين، رؤية تقييمية، المؤتمر التربوي الحادي والثلاثون جمعية المعلمون الكويتية، الكويت، ٦-١٢ مارس

²⁵ محمد الأصمعي محروس (٢٠٠٢): أبعاد التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي بين النظرية والممارسة، مجلة البحث التربوي، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، المجلد الأول، العدد الأول، القاهرة.

٤. ما معوقات التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة في الكويت؟

٥. ما متطلبات تنمية المهارات المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة؟

٦. ما الاتجاهات الحديثة للتنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة؟

أهداف الدراسة: تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

١. توضيح الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية للمعلم.
٢. تحديد مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة في الكويت.
٣. بيان مجالات التنمية المهنية للمعلم.
٤. الكشف عن معوقات التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة في الكويت.
٥. الكشف عن المهارات المهنية المطلوبة من معلم المرحلة المتوسطة وكيف يتم تنميتها.
٦. تحديد الاتجاهات الحديثة للتنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة.

أهمية الدراسة:

١. تنطلق أهمية الدراسة من أهمية المعلم الذي تسعى لتنميته باعتباره محور رئيسي في العملية التعليمية ويرتبط نجاحها به بصورة كبيرة.
٢. لقد ركزت أغلب الدراسات في مجال تنمية المعلم على التدريب والذي يعد مفهوما قديما، ولم يعد السبيل الوحيد لتطوير أداء المعلم فقد ظهر في الآونة الأخيرة مفهوم التنمية المهنية، ولم يأخذ هذا المفهوم بمعناه الواسع حقه في الدراسات العربية، ومن ثم فقد يسد هذا البحث تلك الثغرة في هذا المجال.
٣. تنطلق أهمية البحث من خلال الإطار النظري الذي يبرز التنمية المهنية من حيث كونها أحد الجوانب الأساسية في تطوير أداء المعلمين وإكسابهم المهارات اللازمة لأداء أعمالهم بنجاح.
٤. تضع هذه الدراسة ما توصلت إليه من نتائج أمام المسؤولين عن إعداد وتطوير أداء المعلمين للاستفادة منه في ذلك.
٥. يمكن أن تفيد هذه الدراسة المعلمين في رفع وعيهم بالتنمية المهنية ومتطلباتها ومعوقاتهما.

منهج الدراسة: اقتضت طبيعة البحث الحالي استخدام المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لتحقيق أهدافها.

مصطلح الدراسة:

التنمية المهنية: تعرف التنمية المهنية على أنها العملية التي تتضمن مجموعة من الإجراءات المخططة والمنظمة والتي ينتج عنها النمو المهني للمعلمين متمثلاً في زيادة وتحسين ما لديهم من معارف ومفاهيم ومهارات تتعلق بعملهم ومسئولياتهم المهنية^{٢٦}، كما تعرف التنمية المهنية للمعلم بأنها، عملية نمو مستمرة، شاملة، وطويلة المدى، تهدف إلي تطوير المعلم، وتحسين كفاءاته المهنية وأدائه، من أجل تحسين العملية التعليمية، وذلك من خلال البرامج والأنشطة المتاحة له داخل وخارج المدرسة، على أن تتاح له فرصة لتنمية نفسه بنفسه وذلك من خلال تقويمه لذاته وتأمل أعماله ٢٧.

ويقصد بها إجرائياً: عمليات تهدف إلى تغيير مهارات ومواقف وسلوك معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت لتكون أكثر كفاءة وفعالية لمقابلة حاجات المدرسة والمجتمع، وحاجات المعلمين أنفسهم.

الإطار المفاهيمي للدراسة:

أولاً: الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية للمعلم

مفهوم التنمية المهنية للمعلم:

تعددت الأدبيات التي تناولت تعريف مفهوم التنمية المهنية للمعلمين ولكنها أجمعت على أنها تتسم بالشمول والاتساع والاستمرارية، وترتبط بالتربية المستدامة، ولا يقتصر دورها على تحسين أداء المعلم وتنميته، ويشمل أيضاً تنمية المؤسسة، بمن فيها من قادة وإداريين وعاملين مسؤولين عن العملية التعليمية، ولذلك لا بد من أن تتصافر في التنمية المهنية الجهود البشرية والإمكانات المادية، بهدف تحسين أداء المعلم الممارس، من خلال تنمية معارفه بكل ما هو جديد في مجال تخصصه، وتنمية مهاراته التدريسية وقدراته على إدارة الفصل بأسلوب تربوي مناسب، وغير ذلك من

26 على أحمد مغربي (٢٠٠٠): النمو المهني وحاجات الإشراف التربوي لمعلمي التعليم الابتدائي: دراسة ميدانية، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة المنيا، المجلد الرابع عشر، العدد الثاني، ص ٢٠.

27 سلوى علي يوسف (٢٠٠٦): التنمية المهنية لمعلمات مدارس الفصل الواحد في ضوء المتغيرات المجتمعية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة بني سويف، ٢٠٠٦، ص ٢٦.

فعاليات مرتبطة بطبيعة عمله، وأنها تتجسد في ثلاثة مكونات (تدريب مهني، تعليم مهني، دعم مهني).^{٢٨}

كما أن مفهوم التنمية المهنية لمهارات المعلمين على أنه " مجموعة من الأهداف التي تترجم في وسائل وأنشطة والتي تتخذها المؤسسة لتخطيط وتطوير مستقبل الوظائف لديها من خلال رفع الكفاءة والكفاية المستمرة للعاملين بها لتلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية للتطور الكمي والنوعي والتقني المستمر في الوظائف وفقاً لمعايير ومتطلبات الجودة العالمية"^{٢٩}.

وتعرف التنمية المهنية للمعلم على أنها عملية مستمرة على مدى سنوات الخدمة تعنى بتنوع الخبرات الفردية والجماعية التي تمكن العاملين من تحسين كفاءتهم المهنية في التدريس كأعضاء في محيط المهنة ويضطلعوا بالأدوار المتغيرة المترتبة على التغيير في السياق التعليمي والتربوي، هذه الخبرات تشمل النمو والتنمية المعرفية ومهارات البحث والتحليل ومهارات الإدارة والقيادة وحل المشكلات وتزداد ملامح مدخل التنمية المهنية ومزاياه وضوحاً من خلال مقارنته ببرامج التدريب التقليدية القائمة حالياً لمسايرة التغيرات العالمية المعاصرة^{٣٠}.

وتعرف أيضاً على عملية نمو مستمرة وشاملة لجميع مقومات مهنة التعليم تؤدي إلى تحسين كفاءات العاملين المهنية وتجويد مسؤولياتهم التربوية وتزويدهم بكل ما هو جديد في مجال المعارف والمهارات والسلوكيات المهنية التي يتطلبها عملهم التعليمي، بالإضافة إلى إثراء ما يتوفر لديهم منها من أجل رفع مستوى الأداء المهني والتواصل الفعال مع الزملاء في المدرسة^{٣١}.

وفي ضوء ما سبق فالتنمية المهنية لمعلمين هي أي خبرة منظمة يتعرض لها المعلم تزيد من معلوماته أو تنمي مهاراته أو تؤثر إيجاباً على اتجاهاته أو تصحح فهمه لعمله. فيدخل ضمنها أي نشاط منظم يقوم به المعلم لتحديث مهاراته أو معلوماته. فهي أي عملية تعليم تصمم لمساعدة المعلمين على أداء أعمالهم بكفاءة أكبر مما سيكون له الأثر الإيجابي في تحسين نواتج تعلم المتعلمين، أيضاً هي عملية تستهدف إضافة

²⁸ تم الرجوع إلى: حسين بشير محمود، رضا السيد حجازي (٢٠٠٣). دليل التدريب داخل المدرسة، القاهرة: وزارة التربية والتعليم، وحدة التخطيط والمتابعة، ص ١٠، معجم لسان العرب لابن منظور، المجلد الثالث، القاهرة: دار المعارف، ص 725.

²⁹ إبراهيم الديب (٢٠٠٧). التطوير المهني في المؤسسات التعليمية الحديثة، مؤسسة أم القرى للترجمة والتوزيع. ص ١٤

³⁰ كامل حامد جاد (١٩٩٩): مرجع سابق، ص ٥٨.

³¹ محمد الأصبعي، مرجع سابق، ص ٤٨

معارف، وتنمية مهارات، وقيم مهنية لدى المعلم لتحقيق تربية فاعلة وتعلم إيجابي لدى المتعلمين

كما أنها تلك العملية التي يتم من خلالها تدريب المعلمين على كافة الأعمال المنوطة بوظيفتهم وبواجباتهم ومسئولياتهم وتنمية كفاءاتهم المختلفة بما يتوافق مع ما تتطلبه أدوارهم كمعلمين مع ضرورة التأكيد على أهمية استمرار تدريبهم على كل المستجدات في مجال العمل لمسايرة التغيرات العالمية المعاصرة.

أهداف تنمية المهارات المهنية للمعلم:

وتحقق التنمية المهنية للمعلم مجموعة من الأهداف أهمها^{٣٢}:

١. الربط بين النظرية والتطبيق في المجالات التعليمية.
٢. تنمية مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة واستخدامها في إيصال المعلومة للمتعلم بشكل فاعل.
٣. تمكين المعلم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور.
٤. المساهمة بشكل فاعل في معالجة القضايا التعليمية بأسلوب علمي ومتطور.
٥. المساهمة في تكوين مجتمعات تعلم متطورة تقدم خدمات فاعلة للمجتمع.
٦. مواكبة المستجدات في مجال نظريات التعليم والتعلم والعمل على تطبيقها؛ لتحقيق الفعالية في التعلم.
٧. مواكبة المستجدات في مجال التخصص وتطبيق كل ما هو جديد ومستجد.
٨. ترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي.
٩. تعميق الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم والتقيد بها.
١٠. تطوير كفايات ومهارات التقييم بأنواعها وخصوصا مهارات التقييم الذاتي. (مهني)^{٣٣}.

³² أحمد علي الفنيش، محمد مصطفى زيدان (٢٠٠٠). التوجيه الفني والتربوي، ط٢؛ ليبيا: دارالكتاب الجديد، ص ٧٩

³³ تم الرجوع إلى: حسين بشير محمود، رضا السيد حجازي، مرجع سابق، ص ١٠، معجم لسان العرب لابن منظور، المجلد الثالث، القاهرة: دار المعارف، ص 725، محمد بشير حداد (٢٠٠٤). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، القاهرة: عالم الكتب، ص ٢٣.

أهداف التنمية المهنية للمعلمين^{٣٤} تتمثل أهداف التنمية المهنية للمعلمين فيما يلي:

١. تنمية وعي المعلم محليا وعالميا بمتغيرات السياق التربوي
 ٢. تنمية مهارات المعلم في استخدام تكنولوجيا التعليم وتوظيفها في البيئة التعليمية
 ٣. تحسين وتحديث معارفهم الأكاديمية ومهاراتهم التدريسية
 ٤. إعادة تأهيلهم أثناء الخدمة كي يضلوا مواكبين الاتجاهات والتطورات التربوية
- وفى ذات السياق أشار سيد، الجمل (٢٠١٢)^{٣٥} أن التنمية المهنية المستدامة تحقق مجموعة من الأهداف للمعلم أهمها:
١. تنمية اتجاهات المعلم نحو مهنته وتقديره لعمله وزيادة انتمائه له.
 ٢. التدريب المستمر للمعلم بما ينسجم ومفهوم التربية المستدامة.
 ٣. استكمال تأهيل المعلم الذي تم في مرحلة إعداد السابفة لعمله.
 ٤. تزويد المعلم بالمهارات الجديدة التي تمكنه من حل كل ما يواجهه من مشكلات مدرسية.
 ٥. رفع كفاية المعلم وما يتفق ومتطلبات المهنة التي تزيد يوما عن اليوم الذي يسبقه.
 ٦. تزويد المعلم بما يستجد في المجال التقني والعلمي والنظريات التربوية ومواكبة ما يستجد في المنهج من طرائق ووسائل ومحتوى.
 ٧. تأهيل المعلمين أصحاب المؤهلات غير التربوية.
 ٨. تنمية رغبة المعلم في توظيف ما يمكنه من قدرات في المواقف التعليمية المختلفة داخل المؤسسة التعليمية.
 ٩. زيادة ثقة المعلم في أدائه وقدراته من خلال رفع كفاياته الأدائية؛ بما يزيد من قابلية طلابه له وتفاعلهم معه ويحقق رضاه الوظيفي.
 ١٠. تنمية قدرات المعلم في مجال العلمي والمهني.

³⁴ طارق عبد الرؤف عامر (٢٠١٢). النمو والتنمية المهنية للمعلم، القاهرة، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، ص (٤٨-٤٩).

³⁵ أسامة محمد سيد، عباس حلمي الجمل (٢٠١٢). التدريب و التنمية المهنية المستدامة. القاهرة: دار العلم و الإيمان للنشر و التوزيع.

١١. تمكين المعلم من اتخاذ القرار الصحيح فيما يواجهه، من خلال تدريبه على مراحل اتخاذ القرار. والتخطيط الاستراتيجي.

١٢. تنمية الصفة القيادية للمعلم وتهيئته للارتقاء في سلم المهنة.

١٣. تدريب المعلم على مختلف طرائق التدريس، وما يستجد فيها لتمكينه من اختيار الأسلوب المناسب لكل موقف تعليمي.

أسس ومبادئ التنمية المهنية للمعلمين

هناك اختلاف حول المبادئ الأساسية للتنمية المهنية للمعلمين ولكن يوجد اتفاق حول الهدف النهائي هو تغيير ثقافة التعليم بالنسبة لكل العاملين داخل المدرسة لكي تكون المشاركة والإصلاح هما أسلوب الحياة في المدارس، ويتفرع عنها مجموعة من المبادئ هي:³⁶

١. تبني القدر الحالي للمهارات الأساسية للمعلم، وحجم معرفته ومجال خبراته والمتغيرات العالمية المعاصرة التي تؤثر في العملية التعليمية.

٢. تشمل تنمية الأداء المهني للمعلم على فرص متنوعة وعديدة تساعد على اشتراك المعلمين كمتعلمين وتقدم فرصة لتطبيق مهارات ومعرفة جديدة.

٣. تقدم تنمية الأداء المهني للمعلم فرصا للمعلمين لممارسة المهارات والاستراتيجيات والفنيات الجديدة وتقويم التغذية الراجعة للأداء واستمرار أنشطة المتابعة.

٤. تتضح تنمية الأداء المهني للمعلم الفعالة من خلال الزيارات التي يمكن قياسها لمعرفة مهارات المعلم وقدراته التي تحتاج إلى تدريب من خلال برامج التنمية المهنية.

٥. ترتبط تنمية الأداء المهني للمعلم بنتائج يمكن قياسها من خلال أداء المعلم والطلاب داخل المدرسة

وبالنظر لما سبق نجد أن المبادئ التي تقوم عليها تنمية الأداء المهني للمعلم تركز على أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين ولتحقيق تلك المبادئ تعتمد التنمية المهنية على مجموعة من الركائز التي تشكل الأساس العملي لتعزيز الأهداف والاستراتيجيات الموضوعية لتحقيق التنمية المهنية من أجل تطوير وتنمية العنصر البشري والتأكيد على التعلم الذاتي مدى الحياة بحيث تنطلق طاقاتهم الفعالة والمبدعة

³⁶ Wlode, J. (1996): assessment strategies for professional development activates, EAC west, March. P.4

في مجال عملهم المهني وتفعيل الاستخدام الأمثل لمصادر المعرفة المختلفة والأدوات التكنولوجية المختلفة وتحقيق التواصل مع المستجدات في ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة، والاستفادة من خبرات العاملين باشتراكهم في دورات تنشيطية تتيح لهم التفاعل وتنمية مهاراتهم نحو دراسة احتياجات السوق لتوجيه الطلاب نحو الدراسة التي تحقق.

وهناك مجموعة من المبادئ تستند التنمية إليها تنمية مهارات المعلمين منها^{٣٧}:

أن تكون الأهداف واقعية: تقوم على أساس من الاستقراء الواعي والتحديد الدقيق لاحتياجاتهم التدريبية الفعلية.

- الدافعية: وتعني أنها تستند على نظام حوافز شامل يكافئ المعلم الملتزم بالاندماج في برامجها، والتميز في إنجاز متطلباتها وأنشطتها.
- الغرضية: وتعني توجيه التنمية المهنية لتستهدف اختلاف فجوات الأداء بين الممارسات التعليمية الراهنة للمعلمين، وتلك التي تتطلبها التجديدات التربوية أو التي تفرضها التطورات التكنولوجية المتلاحقة
- التنوع والتعدد: وتعني تنوع أساليب وأنشطة التدريب وتعددتها لتتناسب مع كافة الفئات المستهدفة واختلاف احتياجاتها التدريبية وتخصصاتها ومستوياتها المختلفة.
- التكامل: وتعني مراعاة التتابع في بناء البرامج الموجهة لكل فئة من المعلمين المستهدفين، إلى جانب ترابط البرامج المختلفة الموجهة للمستهدفين من الفئات المختلفة من ناحية أخرى.
- الإنسانية: وتعني أنها تخطط برامجها وتدار فعاليتها على أساس من احترام أفكار واتجاهات المعلمين ومراعاة طاقتهم وقدراتهم التدريبية.
- الاختيارية: وتعني أن تركز على المعلمين بصفقتهم جوهر عملية تعليم الطلاب وتعلمهم وأن شملت جميع أعضاء المجتمع المدرسي.
- الاستمرارية: وتعني استمرار عمليات التدريب لتساير المستجدات التربوية والمكتشفات العلمية والتكنولوجية وتستوعب أهداف خطط التجديد التربوي.
- التعاونية: وتعني مشاركة المدرب والمتدرب في تخطيطها، وإن تدار كخطة متكاملة طويلة الأجل.

³⁷ أسامة محمد سيد، وعباس حلمي، مرجع سابق، ص ٤٥.

- تحسين الأداء: يعني التركيز بشكل أساسي على مهنية المعلم؛ بهدف الوصول إلى مستويات محددة للأداء والتأهيل المهني وممارسة المهنة، بما يضمن قدرا محددا من تمكين الأداء المهني للمعلم يوجهه نحو تنمية معارفه ومهاراته في مجال التخصص، وفي استراتيجيات التعلم والتعليم، واستخدام التكنولوجيا وتوظيف مصادر التعلم المختلفة لبلوغ أعلى معايير الأداء.
- الدمج: ويعني دمج التكنولوجيا المتقدمة في عمليات التدريب كوسائط تدريبية من ناحية، وتمكين المعلمين من دمج هذه التكنولوجيا في عمليات تعلمهم وتعلم الطلاب من ناحية ثانية.
- المتابعة والتقييم: وتعنى متابعة أداء المتدرب في الميدان ليتم تقويم برامجها على أساس مدى تأثيرها على فعالية أداءه وتطوير ممارساته وارتفاع مستوى تعلم طلابه.

ثانياً: مبررات الاهتمام بتنمية مهارات المعلمين

هناك العديد من المبررات لتنمية مهارات المعلم المهنية وفي هذا الصدد أوضحت سكيمة على (٢٠٠٨)^{٣٨} أهم المبررات التي تدفع نحو الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم على النحو التالي:

- التمكن من تحقيق غايات وأهداف التعليم.
- التوجيه نحو تمهين الهيئة التدريسية.
- الثورة في مجال تقنيات المعلومات والاتصال.
- المستجدات في مجال استراتيجيات التدريس والتعلم.
- المستجدات في مجال التقويم.
- التوجه نحو تطبيق معايير الجودة الشاملة.
- تعددية الأدوار والمسئوليات.
- الثورة المعرفية.

³⁸ سكيمة على (٢٠٠٨). أساليب التنمية المهنية للمعلمين. دورة تدريبية للوظائف الإشرافية. وزارة التربية والتعليم، الكويت

وفى ذات السياق بلورت نادية شوقي (٢٠١٠)^{٣٩} أهم مبررات التنمية المهنية للمعلم ما يلي:

١. الثورة المعرفية والتفجر المعرفي في جميع مجالات العلم والمعرفة وقد ساهمت ثورة الاتصالات في انتشارها واتساع نطاقها.
٢. الثورة في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات أدت إلى أن يكون العالم مدينة صغيرة تنتقل فيها المعارف المستجدة بسرعة هائلة.
٣. تعددية أدوار المعلم وتعدد مسؤولياته في المجال التعليمي فبعد ان كان ملقنا للمعلومة ومصدرها أصبح مساعدا للمتعلم علي استكشافها من خلال طرق تدريسية متطورة ومعاصرة.
٤. المستجدات المتسارعة في مجال استراتيجيات التدريس والتعلم مما يتطلب من المعلم مواكبة ذلك التوجه العالمي نحو التقيد بالجودة الشاملة للعملية التعليمية والاعتماد الأكاديمي في عملية التعلم مواكبة كل ما هو جديد ومتطور في العملية التعليمية وتطبيقه وفق المعايير الدولية.
٥. تعدد الأنظمة التعليمية وتنوع أساليب التطوير والتعلم الذاتي وفق التطور والتنوع في التقنيات المعاصرة ويجب علي المعلم مواكبة ذلك.

ثالثاً: واقع التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة بالكويت:

لعل أهم مبررات الاهتمام بتنمية مهارات المعلمين المهنية بالمرحلة المتوسطة بدولة الكويت وجود العديد من مشكلات التعليمية والتي تحتاج تنمية مهنية في ضوء الاتجاهات المعاصرة:

(١) تدني نوعية التعليم إذ تشير معظم الدراسات الميدانية التي أجريت بالكويت إلى تدني نوعية التعليم، وضعف الطالب والمدرس على السواء، والمقصود هنا بنوعية التعليم ضعف القدرات التي يبنيها التعليم في عقل و شخصية التلميذ، فالتعليم العربي اعتاد أن يعلم التلميذ القراءة والكتابة وبعض العمليات الحسابية وتدريبه ثقافة عامة متأثرة بالماضي أكثر من الحاضر؛ بل هي ثقافة تخاف الحاضر ومشكلاته وتعمل على التهرب منه، وتحسين نوعية التعليم تتطلب الاهتمام ببناء القدرات والمهارات التي يحتاجها طالب اليوم، ومواطن الغد، ولعل من أهم القدرات المرتبطة بتحسين النوعية هي بناء قدرات التحليل، والتركيب، والاستنتاج، والتطبيق، وتدريب الطالب على توظيف المعلومات والمعارف التي يتلقاها في كل

³⁹ نادية أمال شرقي (٢٠١٠) التنمية المهنية للمعلم و الاتجاهات المعاصرة. متاح على الانترنت http://www.edutrapedia.illaf.net/arabic/show_article.shtml?id=710

نظام عقلي ومنطقي متناسق مرتبط ببعضه بعضاً ويمزج العلوم المختلفة ببعضها بعضاً^{٤٠}.

(٢) نمطية التعليم: فالتعليم يتبع نفس البرامج خاصة في التعليم الثانوي والجامعي باعتبار أن التعليم الأساسي موحد ومتشابه إلى حد كبير، ولكن المشكلة تكمن في التعليم الثانوي والجامعي، فالتعليم الثانوي خلال نصف القرن الماضي لا يخرج عن فرعي الآداب والعلوم، وبالنسبة للجامعات العربية فإن الأقسام العلمية تكاد تكون هي نفسها في كل جامعة أو كلية، فهي متكررة ومزدوجة، وهذه التقسيمات الأكاديمية تتناسب وحقيقة المجتمع العربي في الماضي، أما الآن فهناك ضرورة لتنوع شعب التعليم الثانوي وأقسام الجامعات بحيث تستجيب للتطور الاجتماعي، والاقتصادي، التكنولوجي الحاصل في المجتمع العربي، فالتقسيمات الأكاديمية قديمة وكانت تتناسب مع بساطة المجتمع العربي، أما الآن بشكل أو آخر فقد تطورت الحياة في المجتمع العربي وبنيت الاقتصادية، لذلك لا بد أن تؤسس شعب وتقسيمات أكاديمية جديدة تستجيب لبنية المجتمع العربي الاقتصادية، ويمكن في ذات الوقت أن توفر أيدي عاملة للتخصصات وتقسيمات العمل الجديدة التي ظهرت في الحياة العربية المعاصرة، وما لم يبدأ العرب في تنوع وتحسين تعليمهم وبرامجهم فسيظل هذا التعليم يعيد إنتاج نفس العقول والمهارات التي هي في الواقع بعيدة عن العالم المعاصر وحركته الاقتصادية والاجتماعية.

(٣) ضعف مستوى المعلمين، إذ أن أصحاب النسب الضعيفة من حملة الثانوية العامة، هم الذين يوجهون نحو كليات التربية وكليات إعداد المعلمين، وهؤلاء من نتائج النظام التعليمي السائد القائم على التلقين للاستظهار بدلا من التعليم للتفكير والإبداع، وهم يمارسون بعد التخرج تطبيق هذا النظام، حين يلتحقون بمؤسسات التعليم المختلفة ويحتاجون إلى تنمية المهارات المهنية بصفة دورية.

(٤) تدنى مستوى المهارات المهنية للمعلمين مما يؤثر تأثيراً سلبياً على العملية التعليمية،

وفي ضوء ذلك كان من الضروري تبني استراتيجيات حديثة تساهم في تطوير التعليم في ضوء المتغيرات المستجدة على الساحة العالمية والكويتية من خلال الاتجاهات الإدارية الحديثة ومنها التخطيط الاستراتيجي في التعليم

فيما تتزايد الحاجة إلى تطوير التعليم في البلاد أكثر من أي وقت مضى نظراً للتطورات التكنولوجية والمستجدات العصرية التي تستلزم التحول من الحفظ والتلقين والمعرفة النظرية إلى تأسيس فكر منهجي وعملي لقيادة المستقبل وصناع المعارف

⁴⁰ عبد العزيز بن عثمان التويجري: التعليم العربي الواقع والمستقبل، ٢٠٠٣م

والعلوم. عندئذ تبرز عدة تحديات بمواجهة الواقع التعليمي في الكويت أهمها عزوف المواطنين أنفسهم عن مهنة التدريس.

والجدول التالي يبين عدد ومكونات الهيئة التعليمية في الكويت لمرحل التعليم الحكومي الثلاث: عدد المعلمين في الهيئة التعليمية في الكويت للعام ٢٠٠٧-٢٠٠٨ كويتيين وغير كويتيين

جدول (١) مكونات الهيئة التعليمية في الكويت بمرحل التعليم الحكومي الثلاث

المرحلة	الكويتيين		غير الكويتيين		الإجمالي	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	%
الابتدائي	١٢٥٩	%٦٨	٥٩٥٤	%٣٢	١٨٥٤٦	%١٠٠
المتوسط	٧٠٣٨	%٥٦	٥٥٢٧	%٤٤	١٢٥٦٥	%١٠٠
الثانوي	٤٢٩٦	%٤٦	٥٠١٣	%٥٤	٩٣٠٩	%١٠٠
الإجمالي	٢٣٩٢٦	%٥٩	١٦٤٩٤	%٤١	٤٠٤٢٤	%١٠٠

يتبين من الجدول السابق أن نسبة المعلمين غير الكويتيين تشكل (٤١%) من إجمالي الهيئة التدريسية في الكويت وهذا دليل على عزوف المواطنين وخاصة الذكور عن مهنة التدريس^{٤١}

وجدير بالذكر أن نسبة المعلمين (الذكور) لا تشكل سوى ١٨% من إجمالي عدد المعلمين في الهيئة التعليمية من الكويتيين مقابل ٨٢% للمعلمات الكويتيات، وهذا يؤكد مرة أخرى على عزوف الكويتيين الذكور عن الالتحاق بمهنة التدريس.

جدول (٢) عدد المعلمين الكويتيين في الهيئة التعليمية في الكويت للعام ٢٠٠٧-٢٠٠٨م

المرحلة	ذكور		إناث		الإجمالي	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
الابتدائي	١١٤٥	%٩,١	١١٤٤٧	%٩٠,٩	١٢٥٩٢	%١٠٠
المتوسط	٢١٠٥	%٢٩,٩	٤٩٣٣	%٦٩,١	٧٠٣٨	%١٠٠
الثانوي	١١٤٣	%٢٦,٧	٣١٥٣	%٧٣,٣	٤٢٩٦	%١٠٠
الإجمالي	٤٣٩٣	%١٨	١٩٥٣٣	%٨٢	٢٣٩٢٦	%١٠٠

^{٤١} وزارة التربية: قطاع التخطيط والمعلومات ' المجموعة الإحصائية للتعليم ٢٠٠٧-٢٠٠٨ '، ص: ٢٨٣-٢٩١

كما يتضح من الجدولين السابقين أن نسبة المعلمين الكويتيين المعلمين الكويتيين في المرحلة الابتدائية ٦٨% (٩١% منهم إناث) مقابل ٣٢% لغير الكويتيين^{٤٢} كذلك يشكل المعلمون غير الكويتيين النسبة الأكبر في التخصصات التعليمية الأساسية في المرحلة الثانوية. والجدول التالي يبين نسبة المعلمين الكويتيين وغير الكويتيين في التخصصات الأساسية في المرحلة الثانوية.

جدول (٣) نسبة المعلمين الكويتيين وغير الكويتيين في التخصصات الأساسية على مستوى المرحلة الثانوية للعام ٢٠٠٧-٢٠٠٨

المادة العربية	نسبة المعلمين الكويتيين	نسبة المعلمين غير الكويتيين
اللغة العربية	٢٧%	٧٣%
اللغة الانجليزية	١٩%	٨١%
رياضيات	٣٦%	٦٤%
علوم	٤٠%	٦٠%

ويتبين لنا وجود مشكلة حقيقية في الكويت ألا وهي عزوف المعلمين الكويتيين (الذكور) عن تدريس المقررات الأساسية في المرحلة الثانوية وتمركز المعلمات (الإناث) في المرحلة الابتدائية^{٤٣}، وقد لخص أحد الخبراء التربويين في هذا المجال أسباب عزوف المواطن الكويتي عن مهنة التدريس فيها يلي^{٤٤}:

١. تدني الأجور مقارنة بمتاعب المهنة.
٢. تقييم المعلمين يتسم بالضعف وعدم تقدير الكفاءات.
٣. اختلال منظومة القيم في المجتمع وعدم تقدير الطلاب وأهاليهم للمعلمين.
٤. ازدحام الفصول في بعض المدارس بالطلاب بسبب زيادة جهد المعلم وكثرة الحصص التي يكلف بها.

ومما سبق يتضح بأن هناك مشكلة في استقدام بعض المعلمين الوافدين حيث يواجه الطلاب مشاكل فهم لهجتهم من المعلمين من دول (كالجزائر والمغرب وتونس). كما أن المعلم الوافد غير ملم عادة بأساليب وطرق المناهج التي تدرس في الكويت، ودورة تدريبية واحدة يحصل عليها من وزارة التربية لا تكفي لتعريفه تماماً بثقافة المجتمع الطلابي الكويتي. وكل هذا يؤثر على جودة العملية التعليمية بالكويت.

⁴² المرجع السابق، صفحات مختلفة.

⁴³ المرجع السابق، ص ٢٣٢.

⁴⁴ محمد جواد (٢٠٠٩): معلمان كويتيان في الفيزياء، و ٩ في الكيمياء، و ٥٠ في اللغة الإنجليزية، جريدة القبس، العدد المنشور في ١١-يناير.

ولذا يتضح أن النظام التعليمي يعاني من تدني في بعض الكفايات المهنية لدى المعلم، وهذا لا يرتبط بالأسباب الاقتصادية وتدني مرتبه فقط، بل هناك أسباب تتعلق بإعداده الأكاديمي والتربوي، حيث أثبتت الدراسات القصور والخلل الكبير في برنامج إعداده وعدم ملاحقة مؤسسات إعداده للتغيرات العلمية والتكنولوجية، ويظهر انخفاض مستوى المعلم على شكل اتجاهات سلبية نحو المهنة والمدرسة والطلاب، والتدني في مستويات مهارات التدريس وما يتعلق يتمكن المعلم من أساسيات المعرفة وأساليب البحث الخاصة بمجال تخصصه الأكاديمي وأساليب ووسائل التقويم المختلفة^{٤٥}.

معوقات التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت

١- المعوقات المرتبطة ببرامج التنمية المهنية

- عدم وضوح فلسفة التدريب وأهدافه وأولوياته فهو لا يساير السياسة التعليمية ولا يتواءم مع الاحتياجات التدريبية مما أعاق تحقيق الأهداف المنشودة للتنمية المهنية للمعلمين^{٤٦}
- عدم توافر كوادر مدرية متفرغة بدرجة كافية تضطلع بتنفيذ البرامج التدريبية مما ينتج عنه عدم إحداث التغيرات المطلوبة في مهارات الأفراد^{٤٧}.
- تواضع الإمكانيات صارت البرامج قصيرة المدى لا تحقق الغرض منها
- ضعف العلاقة بين مؤسسات الإعداد والتدريب وكليات التربية^{٤٨}
- شكلية تقويم البرامج وافتقارها إلى المتابعة بعد الدورات
- عدم توفر قاعدة بيانات دقيقة توضح البرامج التدريبية وتنوعها إذا توافر ذلك.
- نظام التدريب من خلال الفيديو كونفرانس، ينقصه وجود برامج عملية وتطبيقه وورش عمل ولقاءات مباشرة مكتملة له.
- ضعف نظام البعثات الخارجية لصغر مدة البرامج ونوعيتها^{٤٩}

⁴⁵ عبد الرحيم رفاعي بكره (١٩٩١): الأبعاد الاجتماعية والثقافية للتنمية الشاملة، دراسة للمفاهيم والنصريات والقياس، مجلة كلية التربية، ع(١٤)، السنة (٦)، يناير ١٩٩١، جامعة الزقازيق.

⁴⁶ جون كاربنتر (٢٠٠١): مدير المدرسة ودوره في تطوير التعليم، ترجمة عبد الله أحمد شحاتة، إيتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، ص ٢١٢.

⁴⁷ Skerrett, Ortrun (2000): Professional Development in higher education, Atheoretical frame work for action Research, Kogun, London.p. , 184

⁴⁸ محمد منير مرسى (١٩٩٦): الإدارة التعليمية - أصولها وتطبيقاتها، عالم الكتب، القاهرة، ص ١١٨.

⁴⁹ المجالس القومية المتخصصة (٢٠٠٠ - ٢٠٠١): التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة، تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا، الدورة الثامنة والعشرين، القاهرة، ص ٥١.

- التدريب غير شامل ويركز على الجانب التقني ويهمل الجانب الإنساني والأخلاقي
- برامج التدريب الموجودة قديمة لا تصلح لإعداد معلمين المستقبل^{٥٠}

وقد أكد (الحربي وآخرون، ٢٠٠٢) أن من أهم معوقات التي تواجه المعلم والمشرف التربوي قلة الدورات التدريبية للمشرفين التربويين والمعلمين حيث أن التدريب أثناء الخدمة ضروري للمشرف التربوي وللمعلم لأن المواقف التي يواجهها كل منهما متغيرة ومتحركة فهما يعملان للإنسان، ودون التدريب تتناقص المعلومات وتندثر وربما يسير المعلم على أسلوب واحد في تدريس طلابه فيطبعهم بطابع واحد، وكذلك الحال للمشرف التربوي^{٥١}.

كما يؤكد Silva, D. Y., & Dana, N. أن هناك واجبات إجرائية لتنمية قدرات المعلمين ومواجهة المعوقات الإدارية. من خلال تعزيز التعاون باعتباره أولوية من قبل المشرفين والمدرسين في التعليم وبيئة التعلم. تلعب دورا رئيسيا في تعزيز التعاون في مواجهة هذه المعوقات، وأن الأبحاث الحالية التي تركز على الأداء المهني للمعلم. ويستند هذا الصك على مسؤوليات رؤساء الإدارات كما هو مبين من خلال توطيد البحوث الحالية. على الرغم من أن المشرفين والمعلمين اتفقوا فيما بينهم على ضرورة مواجهة المعوقات المرتبطة بالمناهج، والمنهجية، والمشاركة وتنمية قدرات وأداء المعلمين المهني، والواجبات الإجرائية، والتقييم^{٥٢}.

٢- المعوقات المرتبطة بالإدارة المدرسية وتمثل في:

- البيروقراطية الشديدة في اتخاذ القرارات عند التعامل مع المعلمين وكثرة التعقيدات والإجراءات التي تطلب منهم.
- عدم قيام الإدارة بعمل خريطة تدريبية لتوجيه المعلمين إلى مجالات التدريب المهمة التي تعمل على إحداث التنمية المهنية للمعلمين.
- عدم اهتمام الإدارة بعمل حصر وتلخيص للاحتياجات التدريبية للمعلمين.
- عدم وجود كوادر فنية متخصصة للعمل على الأجهزة الحديثة وضعف اعتماد الإدارة على التخطيط والتنظيم والتنفيذ الجيد للخطط الموضوعية لتدريب المعلمين.

⁵⁰ يحيى عبد الحميد إبراهيم (٢٠٠١): التحديات الإدارية وإعداد قيادات المستقبل، دار التوزيع والنشر الإسلامية، القاهرة، ص ٣٩.

⁵¹ عبد المحسن والثويني الحربي، وآخرون. (٢٠٠٢). نشأت الإشراف التربوي وتطوره. كلية التربية، دورة المشرفين التربويين، جامعة الملك سعود.

⁵² Silva, D. Y., & Dana, N. F. (2001). Collaborative Supervision in the Professional Development School. Journal of Curriculum and Supervision, 16 (4), 305-321

وأشار الفوزان (٢٠٠٧) أن المعوقات الإدارية (كثرة الأعباء الإدارية على المعلم وقلة الدورات التدريبية للمشرفين التربويين والمعلمين قلة أعداد المشرفين نسبة لعدد المعلمين غياب معايير اختيار المعلمين الأكفاء - تدريس المعلمين لمواد غير تخصصهم، بالإضافة إلى المعوقات الاقتصادية والمعوقات فنية والاجتماعية والشخصية⁵³.

٣- المعوقات المرتبطة بشخصية المعلم وتمثل في:

- عزوف المعلمين عن حضور الندوات والمؤتمرات والدورات التدريبية.
- عدم الرغبة في التنمية المهنية وتطوير دوره المهني والاعتماد على الدور الروتيني في العمل
- ضعف مهارات التجديد والابتكار لدى المعلمين وعدم استخدامهم للأجهزة الحديثة.
- قلة دخل المعلم وزيادة نفقات التدريب.
- عدم تفرغ المعلمين للقيام بالدراسة وانشغالهم في الأعمال الإدارية الخاصة بهم.

٤- المعوقات المرتبطة بالوسائل التعليمية:

من أهم المعوقات التي تواجه معلمي المدارس الابتدائية بدولة الكويت عدم توفير الوسائل التعليمية مما يستدعي قيام المعلم بتوفير وسائله على نفقته الخاصة وفي هذا الصدد أوضح الرحيلي (٢٠٠٥) هناك معوقات تتمثل في قلة الوسائل التعليمية اللازمة للعملية التربوية في بعض المدارس، كثرة الأعباء الإدارية الملقاة على عاتق المعلم، ضعف انتماء المعلم للمهنة وتدنى مستوى الأداء المهني له⁵⁴.

٥- المعوقات المرتبطة بالإشراف الفني:

من أهم المعوقات التي تعيق الأداء المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية هو الإشراف الفني والذي يقوم في بعض الأحيان بتصيد الأخطاء بدلا من دوره المناط في عملية التوجيه للمعلم، ويذكر (القحطاني، ٢٠٠٥) في هذا السياق نقلاً عن دراسات علمية تناولت الإشراف التربوي العديد من معوقات الإشراف التربوي التي تواجه المعلم وتؤثر على أدائه المهني وتم تحديد أكثر أربع مشكلات وهي تدمير مديري المدارس من إشراف معلميه في دورات وندوات خلال أيام التدريس، وعدم اهتمام المسؤولين بتقرير

⁵³ محمد بن إبراهيم الفوزان.(٢٠٠٧). مقدمة في الإشراف التربوي، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية

⁵⁴ عايض بن نافع الرحيلي.(٢٠٠٥). معوقات الإشراف التربوي كما يراها المشرفون التربويون في محافظة حفر الباطن. رسالة ماجستير غير منشورة. المملكة العربية السعودية.

المشرف، وكذلك إلزام المشرف بالأعمال الإدارية بالإضافة إلى دمج الإشراف الإداري والإشراف الفني في مهمة واحدة عدم قناعة المعلم بتوصيات المشرف التربوي، الاعتقاد لدى بعض المعلمين بأن المشرف التربوي شخص يتصيد الأخطاء^{٥٥}.

وقد أوصت نتائج دراسة (عمر الوطيان ٢٠١٢) بضرورة تخفيف الأعباء الإدارية الموكلة إلى المعلم. وضرورة إقامة دورات تدريبية للمعلمين للرفع من مستواهم العلمي والإشرافي. تصير المعلمين بمفهوم الإشراف التربوي الحديث وبدور المشرفين التربويين حتى يزول ما رسخ في أذهانهم من نظرة تقليدية قديمة عن الإشراف التربوي الذي يعتمد على التفتيش في كثير من جوانبه. - تفعيل دور مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم^{٥٦}.

٦- المعوقات المرتبطة بالاتجاهات الإدارية المعاصرة:

نتيجة للمتغيرات العالمية المعاصرة وما يتصف به العالم اليوم من سرعة في التغيير والتطوير، وثورة الاتصالات التي جعلت العالم قرية صغيرة تتأثر جميع عناصرها بما يحدث في الأتحاء المختلفة، منها فجب على المعلم باعتباره المحرك الرئيسي المسئول عن دفع عجلة التقدم، كما أن الإدارة المدرسية ليست بمعزل عن التطور في كل مناحي ومجالات العلوم المختلفة

وقد ظهرت اتجاهات حديثة في مجال الإدارة المدرسية ومن أهمها الثقافة التنظيمية لدى العاملين بالمدارس الابتدائية لما لها من دور إيجابي في مخرجات العملية التعليمية ونشر هذه الثقافة لدى المعلمين والإداريين سوف ينعكس بصورة إيجابية على مستوى الأداء المهني للمعلمين وجدير بالذكر أن عدم تفهم مديري المدارس الابتدائية للثقافة التنظيمية وتفعيلها بالشكل المطلوب يعتبر ذلك من العقبات التي تعيق الأداء المهني للمعلم.

طرق تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين^{٥٧}:

هناك عدة طرق يمكن الاستعانة بها عند تحديد الحاجات التدريبية لمعلم اللغة العربية ومنها:

⁵⁵ حميد بن عايض القحطاني.(٢٠٠٥). المشكلات التي تواجه مراكز الإشراف التربوي بالمنطقة الشرقية كما يراها المشرفون التربويون. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.

⁵⁶ عمر الوطيان (٢٠١١): معوقات الإشراف الفني من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، قسم إدارة تربوية، جامعة دولمن، البحرين، ص ١٧٨.

⁵⁷ أحمد محمد عبد الرزاق (٢٠١٠). فاعلية برنامج إلكتروني عن بعد لتنمية أداء معلمي العلوم واتجاهاتهم نحوه في الجمهورية اليمنية في ضوء احتياجاتهم المهنية، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة

- الإستبانة: استمارة تتضمن مجموعة من الأسئلة التي تتطلب الإجابة عنها، بهدف تعرف الاحتياجات التدريبية.
- المقابلة: هي عبارة عن مواجهة شخصية بين مسئول التدريب وبين المتدربين، تهدف إلى التعرف على احتياجاتهم التدريبية.
- الاختبارات: وتستخدم لتحديد الاحتياجات التدريبية، ولتقويم العملية التدريبية.
- دراسة التقارير والسجلات وتقويمها: وهي تبين نقاط الضعف التي يمكن علاجها بالتدريب وينبغي أن ينحصر هدفها في الوقوف على الاحتياجات التدريبية فقط.
- الملاحظة: ملاحظة سلوك المتدرب ومحاولة تسجيله عند حدوثه، كما يقوم بتسجيل مختلف المواقف والعلاقات التي تصاحب السلوك.
- اللجان الاستشارية: تتشكل من خبراء ومسؤولين لهم علاقة وثيقة، وخبرة بالنشاط، أو الوظيفة المطلوب دراستها، ولديهم المعلومات الكافية عنها، لكي يقرروا المهمات والأعباء التي تتكون منها هذه الوظائف، ومن ثم التعرف على الحاجات التدريبية بشكل دقيق.
- فكرة العمل اليومية: يسجل الموظف /المتدرب في هذا الأسلوب جميع الأعمال والمهام التي يؤديها يوميا لمدة زمنية (أسبوع، شهر)، وتمكن فكرة العمل اليومية من التعرف الفعلي على الطريقة التي يتبعها الموظف في أداء عمله، والوقت الذي يستغرقه في إنجازه، وتساعد هذه الطريقة المحلل أو المخطط على تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة.

رابعاً: مجالات تنمية مهارات المعلمين المهنية

هناك مجالات هامة لتنمية المهارات المهنية للمعلمين اذكر منها التالي^{٥٨}:

- التطوير والتجديد والتحديث في المجال الأكاديمي التخصصي
- مجال العلاقات الإنسانية والإرشاد والتوجيه الطلابي والتفاعل والتواصل في المواقف التعليمية.
- مجال الأداء التدريسي واستخدام كل ما هو معاصر ومنطور في إيصال المعلومة
- مجال البحث العلمي والإشراف الأكاديمي

⁵⁸ Darrow, Helen Fisher, Alien.R.van (1972) . Independent for Creative Learning CN:Y:Teacher collage press

- مجال التنمية والتطوير الذاتي والتقييم والتقويم الذاتي
- مجال توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات في المجال التعليمي
- مجال الالتزام بأخلاقيات المهنة وتعديل السلوكيات والاتجاهات في إطار العمل التربوي
- مجالات تقييم وتقويم المتعلمين وتطبيق الحديث والمتطور في أساليب التقييم
- مجالات تصميم المناهج التعليمية وتطويرها وفق المستجدات المعاصرة في المعرفة والمعلومة

ومما سبق يتضح أن كل الأنظمة التعليمية تركز علي أن المعلم أحد العناصر الأساسية للعملية التعليمية والتعلمية فبدون معلم مؤهل أكاديمياً ومتمدرّب مهنيّاً يعي دوره الكبير والشامل لا يستطيع أي نظام تعليمي الوصول إلى تحقيق أهدافه المنشودة. ومع الانفجار المعرفي الهائل ودخول العالم عصر المعلوماتية والاتصالات والتقنية العالية، أصبحت هناك ضرورة ملحة إلى معلم متطور بشكل مستمر ليواكب روح العصر؛ معلم يلبي حاجات المتعلم في التعلم ويلبي احتياجات المجتمع ومتطلباته نحو التقدم والرقي. .. إن الحاجة ماسة لتدريب المعلمين على مواكبة التغييرات والمستجدات المتلاحقة، وهذا يتطلب تنمية المعلم باستمرار، وبذلك يصبح منتجاً مهنيّاً فاعلاً للمعرفة، ومطوراً لقدراته التعليمية والتدريبية.

وترتبط مجالات التنمية المهنية بكفايات المعلم، والتي تعد معايير يقاس بها أدائه، ومن خلالها يمكن أن تحدد احتياجاته التدريبية والتي يمكن تحديدها في الكفايات الشخصية، كفاية الاتصال، الكفايات المعرفية والتربوية، كفايات التدريس، كفايات إدارة الصف، كفايات الاختبارات والتقويم، كفايات الثقافة العامة، كفايات المرحلة الدراسية، وكفايات المادة الدراسية.

وفي ذات السياق أوضح محمد بدر عبد السلام (٢٠٠٧) إن تطوير الأداء المهني للمعلم يرتبط بمجالات عديدة وهي: التخطيط - التدريس - الإدارة الصفية - التقويم، ويمكن تناولها على النحو التالي^{٥٩}:

١- التخطيط: أن نتيجة التخطيط الدقيق عمل ناجح، وأن عملية التخطيط ضرورية جداً، حيث أن عملية التعليم متعددة العناصر وهناك الكثير من المشكلات التي تواجه هذه

⁵⁹ محمد بدر عبد السلام (٢٠٠٧). دور أساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في محافظة غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، الجامعة الإسلامية غزة. ص ٤٤.

العملية، والتخطيط يمكن المعلم من مواجهة تلك المشكلات بعقل متفتح، وتفكير ابتكاري، يسهل عليه اختيار الخبرات المناسبة لتحقيق الأهداف المنشودة.

٢- مهارة التدريس: كان ينظر قديماً للتدريس علي أنه لا يسهم في إعداد المتعلمين للحياة اليومية لواقعية، فهو يركز علي التلقين فقط، دون التدريب.

٣- الإدارة الصفية: تركز العملية التربوية علي عمليات التواصل والتفاعل الإيجابي بين المعلم والمتعلمين في المواقف التعليمية التعليمية، ضمن الأنشطة المنظمة والمحددة التي تهدف إلي تحقيق الأهداف المنشودة وتعمل الإدارة الصفية علي توفير البيئة المناسبة، لتفعيل دور عمليتي التعليم والتعلم، والذي يركز في الأساس علي مدي صحة المتعلمين النفسية، فالمناخ الصفي الديمقراطي غالباً ما يؤدي إلي آثار إيجابية علي المتعلمين والتعلم، بينما يؤدي المناخ التسلطي غالباً إلي آثار سلبية تحد من دافعية التلاميذ ومشاركتهم وتفاعلهم في الموقف التعليمي.

٤- مهارة التقويم أن التقويم كعملية منظمة وهادفة يهدف إلي تطوير الأداء المهني والشخصي للمعلم، وتحسين العملية التعليمية. ويعرف التقويم بأنه: "عملية منظمة لتحديد مدي تحقيق الأهداف التربوية، ويجب التقويم علي سؤال ما جودة؟" ونقصد بذلك وجود مظهران لهذا التعريف، الأول هو أن التقويم عملية منظمة وهذا ينفي أنها عملية غير مضبوطة لملاحظة التلاميذ والأمر الآخر أن التقويم يسلم بأن الأهداف التربوية تم تحديدها قبل القيام بعملية التقويم ودون تحديد مسبق للأهداف.

خامساً: المهارات المهنية للمعلمين وكيفية تنميتها:

هناك بعض المهارات المهنية للمعلم نوجزها في التالي:

١. المهارة التصورية: ويقصد بالمهارات التصورية مدي كفاءة المعلم علي ابتكار الأفكار والشعور بالمشكلات والتوصل إلي حلول لها وتحليل المواقف علي مكانتها واستنباط النتائج المحتملة لها وربط الأسباب بالمسببات. والقيادة التربوية ذات الكفاءة هي التي تحتفظ في ذهنها دائماً بالصورة الكلية، لا الجزئية للتربية، وارتباط النظام التعليمي بالمجتمع ككل، وتساعد هذه المهارة المعلم في تخطيط العمل، وتنظيمه، وتوجيهه، وترتيب الأولويات، وتوقعه للأمر المستقبلية⁶⁰.

٢. المهارة الفنية: وهي تعني مدي كفاءة القائد علي استخدام الأساليب والطرق الفنية أثناء ممارسته لوظيفته ومعالجته للمواقف المتعلقة بالعمل، والمهارات الفنية تتطلب قدراً معيناً من المعارف والحقائق العلمية والعملية التي يتطلبها

⁶⁰ راشد العازمي، مرجع سابق، ص ١٥٦.

نجاح العمل الإداري، وهناك العديد من الواجبات التي يقوم بها مدير المدرسة وتتطلب مثل هذا النوع من المهارات، ومنها: تخطيط العملية التعليمية، وضع نظام جيد للاتصال تفويض السلطة وتوزيع الواجبات والمهام، وإن وتنمية هذه المهارات يعتمد على قناعة القائد بمبدأ التعليم الذاتي، فيحرص على تنمية معرفته الإدارية باستمرار، ويطلع على كل جديد في ميدان الإدارة، كذلك ينبغي على السلطات التعليمية إعداد دورات تدريبية تهدف إلى إكساب مثل هذه المهارات⁶¹.

٣. المهارات الإنسانية: يقصد بها قدرة الفرد على التعامل مع الغير بنجاح، وتكوين بناء متماسك ومتكامل، ومتعاون من العاملين بقصد زيادة إنتاجهم في مجال العمل وتعني المهارات الإنسانية قدرة القائد على التعامل مع مرؤوسيه وتنسيق جهودهم وخلق روح العمل الجماعي بينهم، وهذا يتطلب وجود الفهم المتبادل بينه وبينهم، ومعرفته لآرائهم وميولهم واتجاهاتهم، وإذا كانت المهارة الفنية تعكس قدرة القائد على التعامل مع الأشياء، فإن المهارة الإنسانية تعكس قدرته على التعامل مع الأفراد وتبني المهارات الإنسانية على:

- احترام الشخصية الإنسانية، ودفعها إلى العمل.
- استخدام أسلوب الترغيب والاستمالة في التعامل مع العاملين لا أسلوب القهر والإرهاب.
- بناء الثقة والاحترام المتبادل بين أفراد المجموعة الواحدة.
- ولكي تتوفر هذه المهارات ينبغي أن يكون القائد على علم تام بطبيعة العنصر البشري الذي يعمل معه، ودوافعهم، وحاجاتهم الإنسانية، وكيفية إشباعها.
- وهذه المهارات وإن كانت مهمة للقيادة الإدارية بصفة عامة إلا أنها أكثر أهمية للقيادة التربوية لكونها تتعامل مع مجموعة كبيرة من البشر، ومتنوعة في نفس الوقت، فتشمل المعلمين والإداريين والطلاب وأولياء الأمور.

ويمكن للقائد اكتساب هذه المهارة من خلال اطلاعه على نتائج البحوث والدراسات في هذا المجال، وإمامه بطبيعة العلاقة بين التربية والمجتمع، ووعيه

⁶¹ أشرف السعيد أحمد محمد (٢٠١١): تطوير أداء مديري المدارس الثانوية في ضوء القيادة الاستراتيجية، بحث منشور بمجلة كلية التربية بالمنصورة، جامعة المنصورة، ع٧٥، ج٢، ص١٧٣-٢٤٥.

بالتفروق الفردية بين الأفراد، ودوافعهم، واتجاهاتهم، وأن يلم بأسس ومبادئ العلاقات الإنسانية

٤. المهارات الذهنية: تعني قدرة القائد على رؤية التنظيم الذي يقوده، وفهمه للترابط بين أجزائه ونشاطاته، وأثر التغييرات التي قد تحدث في أي جزء منه على بقية أجزائه، وقدرته على تصور وفهم علاقات الموظف بالتنظيم، وعلاقات التنظيم ككل بالمجتمع الذي يعمل في إطاره، بما في ذلك القوى السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي يكون لها تأثير قوي على هذه العلاقات، وبالتالي على الدور القيادي الذي يؤديه القائد^{٦٢}.

وفي ذات السياق هناك وجهة نظر أخرى حول أهم المهارات المهنية نوجزها فيما يلي^{٦٣}

١. المهارات الذاتية **Individualistic skills**: وتشمل السمات والقدرات اللازمة في بناء شخصية الأفراد مثل السمات الشخصية كالذكاء والشعور بالمسؤولية والإخلاص وغيرها والقدرات العقلية والابتكار وضبط النفس.

٢. المهارات الفنية **Technical skills**: المعرفة المتخصصة في فرع من فروع العلم والكفاءة في استخدام هذه المعرفة أفضل استخدام بشكل يحقق الهدف بفاعلية ويمكن الحصول على هذه المهارة بالخبرة والدراسة والتدريب.

٣. المهارات الإنسانية **Human skills**: قدرة المشرف على التعامل مع مرؤوسيه وتنسيق جهودهم وتحتاج إلى الاستقامة وتكامل الشخصية وبناء علاقات طيبة مع الجميع وفهم المشاعر والنفسيات وأساليب التأثير وإيجاد جو من المناخ المناسب للإبداع في بيئة العمل.

٤. المهارات القيادية **Connectional skills**: قدرة المعلم على رؤية العملية التعليمية التي يقودها وفهمه للترابط بين مهامها وتطويرها وفهم علاقات المدرسة مع المجتمع المحلي ويتمثل هذا بوضع رؤية استراتيجية لذلك.

والمعلم القائد هو الذي يمتلك المهارة في الطلاقة لفظية يكون لديه القدرة على التحدث الجيد وتوصيل أفكاره إلى الآخرين بسهولة وقدرته على الاستماع الجيد وقدرته على مناقشة المرؤوسين فيما أنجزوه من أعمال وقدرته على التأثير والإقناع.

⁶² محمد علي أحمد الحسني الزهراني (١٩٩١): المهارات القيادية لدى مديري المدارس الثانوية (دراسة ميدانية بمدينة الرياض). رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.

⁶³ راشد العازمي، مرجع سابق، ص ١٣٧.

تنمية المهارات المهنية للمعلمين:

يشهد العالم اليوم تطوراً معرفياً وتكنولوجياً متسارعا ومواكبة لهذا التطور لابد من إعداد الفرد إعدادا يمكنه من التفاعل مع معطياته ولان عملية التعلم والتعليم تشكل عنصراً أساسيا في إحداث هذا التطور ونظراً لما يمثله المعلم من أهمية باعتباره الركن الأساسي من أركان النظام التربوي فان أهم الدعام التي تركز عليها فلسفه التربية تكمن في تهيئه المعلمين وإعدادهم وتطويرهم بصورة مستمرة لتلبيه حاجات المجتمع الضرورية والارتقاء بالمستوي التعليمي وتزويدهم بالخبرات التي تؤهلهم للعمل التربوي المتميز

وتحظى التنمية المهنية بأهمية كبرى في تاريخ التربية فكل اقتراح للإصلاح أو التطوير التعليمي وكل خطة للتحسين المدرسي تؤكد الحاجة إلى تنمية مهنية ذات مستوى رفيع وأسباب هذا التأكيد واضحة ترجع إلى نمو قاعدة المعرفة واتساعها وكلما اتسعت هذه القاعدة أصبح هناك حاجة إلى أنواع جديدة من الخبرات على كافة المستويات بالإضافة إلى ضرورة مواكبة كل العاملين بالمدرسة لمتغيرات العصر الذي يعيشون فيه والعمل على تنمية مهاراتهم العملية والفنية.

وتستند برامج التنمية المهنية المرتبطة بالأداء المهني للمعلم على قاعدتين هامتين وهما مهنية العمل والثقافة التنظيمية للعمل، وذلك بهدف تحسين أداء المدرسة ومهنية العمل لابد أن تكون لها تأثير واضح على ثقافة المعلمين داخل المدارس وكذلك تتأثر مهنة العمل بثقافة العاملين داخل المدارس^{٦٤}

وتعمل التنمية المهنية على تدعيم أداء سلوك العاملين داخل المدرسة من خلال تعميق المحتوى المهني لهم وتنمية مهاراتهم حتى يصبحوا قادرين على القيام بالمسئوليات الواقعة على عاتقهم وذلك يتطلب وقتا كبيرا لتنمية وتحسين وسائل وطرائق تدريبهم بما يتماشى مع الثقافة التنظيمية بالمدارس^{٦٥}

ويتم تنمية مهارات المعلم المهنية من خلال أنشطة تعاونية يمارسها أطراف العملية التعليمية من طلاب ومعلمين وتستهدف تحسين إنجاز الطلاب في بلوغ مستويات تعلم محلية أو عالمية ودعم ثقافة البيئة التعليمية التي تتميز بالتجريب، وروح الفريق، والحفاظ على البيئة واحترام وتدعيم طموحات الطلاب^{٦٦}.

⁶⁴ Wlidy, Helen & Wallace (1998): professionalism portfolios and the development of school leaders, school leadership & management, vol. 18. N.1⁶⁴

⁶⁵ Corcoran, Thomas (1995): Helping teachers teach well transforming professional development, A guide for state policymakers, national governors Association, Washington, D.C.⁶⁵

⁶⁶ Marsha & Carol (2001) Why can't we get it right professional development in our school, stick or carrot – corwin press, California.p. 248

سادساً: الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة^{٦٧}

يعتبر التعلم والتنمية - خاصة التعلم مدى الحياة والتنمية المهنية المستدامة - للعاملين أداة إستراتيجية في دعم الجودة والأداء، ولذلك فمن الضروري الالتفات إلى التنمية المهنية لنظام التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدرسة المتوسطة وذلك على النحو التالي:

١- اتجاه التنمية المهنية الذاتية للمعلمين: حيث يهتم هذا الاتجاه بالمعلم كإنسان ينبغي احترام شخصيته، والعمل على تحقيق ذاته وتدعيم حريته وإرادته، ويؤكد هذا الاتجاه على العلاقات الشخصية المتوازنة والاهتمام بالجانب التطبيقي في النمو المهني دون الالتزام بالمعارف المسبقة باعتبار أن استجابات التعلم البديهي للموقف التدريسي إنما تنشأ تفاعلاً مع المعلم معها له، ويمكن تعميق هذا الاتجاه بالتوازن في تنمية المعلم لذاته بين الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية، حيث أتاحت مراكز مصادر التعلم تنمية تلك الجوانب من خلال برامج متخصصة، وقد سهلت عملية التنمية المهنية الذاتية للمعلم التطورات السريعة في مجال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات.

٢- الاتجاه القائم على أساس الأداء والكفايات: ويقوم هذا الاتجاه على أساس الممارسات المستمرة من إطارها النظري بهدف تدريب معلمين أكفاء وفق أحدث نظريات التعليم والتعلم وذلك بالربط بين برامج التدريب من ناحية، وبين المهام والمسؤوليات والواجبات التي سيواجهها المعلمون من ناحية أخرى، وتعرف الكفاية المهنية Professional Competency على إنها "مهارة أو معرفة أو قيمة أو صفة شخصية يتوجب من المعلم امتلاكها لصلتها المباشرة بتعليم تلاميذه، وبالتدريس الموجه إليهم".

وتقوم برامج التنمية المهنية القائمة على الأداء والكفايات على ثلاثة محكات رئيسية هي: الأول: المحك المعرفي حيث يتم تنمية الجوانب المعرفية للمعلم، الثاني: المحك الأدائي حيث يتم تنمية الجوانب السلوكية الأدائية للمعلم، الثالث: محك المخرجات التربوية التعليمية حيث يتم تقويم مدى تقدم المعلم في التنمية المهنية عن طريق مستوى جودة المخرجات / التلاميذ تحصيلياً باعتبارهم منتج أداء المعلم.

٣- الاتجاه الاجتماعي النقدي للتنمية المهنية: ويركز هذا الاتجاه في إعداد المعلم ونموه المهني على دراسة مجتمع المدرسة ومجتمع الصف ودراسة أبعاد الاجتماعية التي تؤثر على الممارسة التعليمية، ويؤكد على تعميق الفهم الاجتماعي للمعارف التربوية، وتنمية القدرة على مواجهة النقدية للممارسات التربوية. ومن ثم نجد

⁶⁷ تم الرجوع إلى: فوزي رزق شحاتة (٢٠٠٧). تطوير نظام التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي في ضوء المعايير القومية، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، مصطفى نمر دعمس (٢٠٠٩). إعداد وتأهيل المعلم، القاهرة: دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، ص ص ١٦١-١٦٢

الاهتمام بالبرامج التي تنمي الكفايات الأدائية الاجتماعية للمعلم، والتي تعيد للمدرسة دورها في تحقيق الأهداف المجتمعية التي أنشئت من أجلها.

٤- اتجاه المدرسة القائمة على التنمية المهنية للمعلمين: يعتبر هذا الاتجاه من أحدث الاتجاهات التربوية في دول العالم المتقدم، حيث تسعى إلى تطوير المدارس بها لتكون بيئة مناسبة للتنمية المهنية المستمرة للمعلمين، وتحويل المدرسة من بيئة تعليم إلى بيئة تعلم لجميع المدخلات البشرية التعليمية بها.

ويوصف هذا الاتجاه بأنه عبارة عن الأنشطة التي تتم داخل المؤتمرات التربوية المدرسية، وكذلك المحاضرات التي تتم لهذا الغرض، ويقتصر على الأنشطة التي لها شكل نظامي وأهداف محددة، ويعد شكلاً من أشكال التعلم، وصيغة من صيغ العمل لهيئة التدريس بالمدرسة، الذين يعملون معاً بصورة جماعية، مما يساعدهم في معالجة المشكلات المرتبطة بالعمل المدرسي، ويعد التدريب المدرسي من حيث المبادئ التي يقوم عليها مناسباً للتطبيق في كل الحالات إذا ما قورن بأنماط التدريب المركزي المحلي، ويتكون من كافة البرامج المخططة للفرص التعليمية التي توفر لأعضاء الهيئة التدريسية داخل المدرسة بغية تحسين أداء كل فرد منهم في الوظيفة التي عين فيها.

نتائج الدراسة:

١. هناك العديد من الأسباب التي دفعت إلى الاهتمام بتنمية أداء المعلم المهني أهمها التطور التكنولوجي العالمي والتغيرات المعاصرة وانعكاسها على التعليم.
٢. تسعى التنمية المهنية لتحقيق العديد من الأهداف للمعلم كما أنها تقوم على مجموعة من الأسس والمبادئ التي لا بد منها لتحقيق أهدافها.
٣. توجد مجموعة من المبررات للاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم في الكويت من أهمها: تدني نوعية التعليم، والنمطية في التعليم، وضعف مستوى المعلمين وتدني مهاراتهم المهنية.
٤. تطوير الأداء المهني للمعلم يرتبط بمجالات عديدة وهي: التخطيط - التدريس - الإدارة الصفية - التقويم.
٥. تتعدد المهارات المهنية للمعلمين ومنها: المهارة التصورية، المهارة الفنية، المهارة الإنسانية، المهارات الذهنية، المهارات القيادية.
٦. تستند برامج التنمية المهنية المرتبطة بالأداء المهني للمعلم على قاعدتين هامتين وهما مهنية العمل والثقافة التنظيمية للعمل.

٧. توجد مجموعة من الاتجاهات الحديثة للتنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة منها: اتجاه التنمية المهنية الذاتية للمعلمين، الاتجاه القائم على أساس الأداء والكفايات، الاتجاه الاجتماعي النقدي للتنمية المهنية، اتجاه المدرسة القائمة على التنمية المهنية للمعلمين.

٨. تواجه التنمية المهنية في الكويت وخصوصاً بالمرحلة المتوسطة مجموعة من المعوقات منها: المعوقات المرتبطة ببرامج التنمية المهنية، المعوقات المرتبطة بالإدارة المدرسية، المعوقات المرتبطة بشخصية المعلم، المعوقات المرتبطة بالوسائل التعليمية، المعوقات المرتبطة بالإشراف الفني، المعوقات المرتبطة بالاتجاهات الإدارية المعاصرة.

توصيات الدراسة:

١. ضرورة رفع وعي المعلمين بالتنمية المهنية عن طريق عقد الدورات والبرامج التدريبية التي تسهم في تحقيق ذلك.

٢. ضرورة توفير متطلبات التنمية المهنية للمعلمين المادية والمعنوية عن طريق إنشاء إدارة مستقلة خاصة بالتنمية المهنية للمعلمين وتوفير ميزانية خاصة لها.

٣. وضع آليات إجرائية للتغلب على معوقات التنمية المهنية.

٤. الاستفادة من التجارب الحديثة بالدول المتقدمة في مجال التنمية المهنية للمعلمين.

٥. استخدام الاتجاهات الإدارية الحديثة في التنمية المهنية للمعلمين.

٦. جعل التنمية المهنية مطلباً أساسياً من متطلبات الترقى للمتعلمين.

مقترحات الدراسة:

١. إجراء دراسة ميدانية عن واقع التنمية المهنية للمعلمين بالكويت.

٢. عمل تصور مقترح للتغلب على معوقات التنمية المهنية للمعلمين بالكويت.

٣. عمل برنامج تدريبي مقترح لرفع الكفاءة المهنية للمعلمين.

٤. عمل دراسة عن دور المشرف التربوي في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين.

٥. عمل دراسة عن دور الإدارة المدرسية في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين

مراجع الدراسة:

١. إبراهيم الديب (٢٠٠٧). التطوير المهني في المؤسسات التعليمية الحديثة، مؤسسة أم القرى للترجمة والتوزيع.
٢. ابن منظور: معجم لسان العرب، المجلد الثالث، القاهرة: دار المعارف.
٣. أبو كشك، رغد فائق محمود (٢٠١٣): الاحتياجات المهنية لمعلمي العلوم الجدد في المرحلة الأساسية في مدارس محافظة نابلس في فلسطين من وجهات نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية.
٤. أحمد علي الفنيش، محمد مصطفى زيدان (٢٠٠٠). التوجيه الفني والتربوي، ط٢؛ ليبيا: دارالكتاب الجديد.
٥. أحمد محمد عبد الرزاق (٢٠١٠). فاعلية برنامج إلكتروني عن بعد لتنمية أداء معلمي العلوم واتجاهاتهم نحوه في الجمهورية اليمنية في ضوء احتياجاتهم المهنية، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
٦. أسامة محمد سيد، عباس حلمي الجمل (٢٠١٢). التدريب و التنمية المستدامة. القاهرة: دار العلم و الإيمان للنشر و التوزيع.
٧. أشرف السعيد أحمد محمد (٢٠١١): تطوير أداء مديري المدارس الثانوية في ضوء القيادة الاستراتيجية، بحث منشور بمجلة كلية التربية بالمنصورة، جامعة المنصورة، ع٧٥، ج٢، ص١٧٣-٢٤٥.
٨. جون كارينتر (٢٠٠١): مدير المدرسة ودوره في تطوير التعليم، ترجمة عيد الله أحمد شحاتة، إيتراك للنشر والتوزيع، القاهرة.
٩. حسن ربحي مهدي (٢٠٠٦). فاعلية استخدام برمجيات تعليمية على التفكير البصري والتحصيل في تكنولوجيا المعلومات لدى طالبات الصف الحادي عشر، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.
١٠. حسين بشير محمود، رضا السيد حجازي (٢٠٠٣). دليل التدريب داخل المدرسة، القاهرة: وزارة التربية والتعليم، وحدة التخطيط والمتابعة.
١١. حسين بشير محمود، رضا السيد حجازي (٢٠٠٣). دليل التدريب داخل المدرسة، القاهرة: وزارة التربية والتعليم، وحدة التخطيط والمتابعة.
١٢. حميد بن عايش القحطاني (٢٠٠٥). المشكلات التي تواجه مراكز الإشراف التربوي بالمنطقة الشرقية كما يراها المشرفون التربويون. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
١٣. سكينه علي (٢٠٠٨). أساليب التنمية المهنية للمعلمين. دورة تدريبية للوظائف الإشرافية. وزارة التربية والتعليم، الكويت.

١٤. سلوى علي يوسف (٢٠٠٦): التنمية المهنية لمعلمات مدارس الفصل الواحد في ضوء المتغيرات المجتمعية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة بني سويف، ٢٠٠٦.
١٥. السيد عبد المولي أبو خطوة (٢٠١٠). مبادئ تصميم المقررات الإلكترونية المشتقة من نظريات التعلم وتطبيقاتها التعليمية، مؤتمر دور التعلم الإلكتروني في تعزيز مجتمعات المعرفة، مركز زين للتعلم الإلكتروني، جامعة البحرين.
١٦. صلاح أحمد الناقة، إيهاب محمد أبو ورد إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضوء التحديات المستقبلية" بحث مقدم للمؤتمر التربوي المعلم الفلسطيني - الواقع و المأمول، ٢٠٠٩.
١٧. طارق عبد الرؤوف عامر (٢٠١٢). النمو والتنمية المهنية للمعلم، القاهرة، مؤسسة طبية للنشر والتوزيع.
١٨. عايض بن نافع الرحيلي (٢٠٠٥). معوقات الإشراف التربوي كما يراها المشرفون التربويون في محافظة حفر الباطن. رسالة ماجستير غير منشورة. المملكة العربية السعودية.
١٩. عبد الرحيم رفاعي بكره (١٩٩١): الأبعاد الاجتماعية والثقافية للتنمية الشاملة، دراسة للمفاهيم والتصورات والقياس، مجلة كلية التربية، ع(١٤)، السنة (٦)، يناير ١٩٩١، جامعة الزقازيق.
٢٠. عبد العزيز الحر (٢٠٠٢): المعلم دائم التعلم، المؤتمر التربوي الحادي والثلاثون، جمعية المعلمين الكويتية، الكويت، ٦-١٢ مارس.
٢١. عبد العزيز بن عثمان التويجري: التعليم العربي الواقع والمستقبل ، ٢٠٠٣م
٢٢. عبد المحسن والثويني الحربي، وآخرون (٢٠٠٢). نشأت الإشراف التربوي وتطوره. كلية التربية، دورة المشرفين التربويين، جامعة الملك سعود.
٢٣. علاء رمضان صبرة (٢٠٠٣): التنمية المهنية لمدير المدرسة في ضوء متطلبات عولمة الإدارة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية ببها.
٢٤. على أحمد مغربي (٢٠٠٠): النمو المهني وحاجات الإشراف التربوي لمعلمي التعليم الابتدائي: دراسة ميدانية، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة المنيا، المجلد الرابع عشر ، العدد الثاني
٢٥. عمر الوطيان (٢٠١١): معوقات الإشراف الفني من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، قسم إدارة تربوية، جامعة دولمن، البحرين.
٢٦. فوزي رزق شحاتة (٢٠٠٧). تطوير نظام التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي في ضوء المعايير القومية، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.

٢٧. كامل حامد جاد (١٩٩٩): التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية في مصر معالم سياسية مقترحة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة.
٢٨. ماجدة إبراهيم (٢٠٠٦). التنمية المهنية لمعلمي الفصل الواحد في مصر في ضوء الاتجاهات المعاصرة، المؤتمر السنوي الثالث لمركز تعليم الكبار، جامعة عين شمس، " معلم الكبار في القرن الحادي والعشرين"، القاهرة: دار الفكر العربي.
٢٩. المجالس القومية المتخصصة (٢٠٠٠ - ٢٠٠١): التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة، تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا، الدورة الثامنة والعشرين، القاهرة، ص ٥١.
٣٠. محمد الأصمعي محروس (٢٠٠٢): أبعاد التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي بين النظرية والممارسة، مجلة البحث التربوي، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، المجلد الأول، العدد الأول، القاهرة.
٣١. محمد بدر عبد السلام (٢٠٠٧). دور أساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في محافظة غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، الجامعة الإسلامية غزة.
٣٢. محمد بشير حداد (٢٠٠٤). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، القاهرة: عالم الكتب.
٣٣. محمد بن إبراهيم الفوزان (٢٠٠٧). مقدمة في الإشراف التربوي، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية
٣٤. محمد جواد (٢٠٠٩): معلمان كويتيان في الفيزياء، و ٩ في الكيمياء، و ٥٠ في اللغة الإنجليزية، جريدة القيس، العدد المنشور في ١١-يناير.
٣٥. محمد علي أحمد الحسني الزهراني (١٩٩١): المهارات القيادية لدى مديري المدارس الثانوية (دراسة ميدانية بمدينة الرياض). رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.
٣٦. محمد منير مرسى (١٩٩٦): الإدارة التعليمية - أصولها وتطبيقاتها، عالم الكتب، القاهرة، ص ١١٨.
٣٧. مصطفى نمر دمس (٢٠٠٩). إعداد وتأهيل المعلم، القاهرة: دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع.
٣٨. نادية أمال شرقي (٢٠١٠) التنمية المهنية للمعلم و الاتجاهات المعاصرة. متاح على الانترنت

39. http://www.edutrapedia.illaf.net/arabic/show_article.shtml?id=710

٤٠. نهى الرويشد (٢٠٠٢): برامج التطوير والتدريب المهني للمعلمين، رؤية تقويمية، المؤتمر التربوي الحادي والثلاثون جمعية المعلمون الكويتية، الكويت، ٦- ١٢ مارس
٤١. وزارة التربية: قطاع التخطيط والمعلومات ' المجموعة الإحصائية للتعليم ٢٠٠٧ - ٢٠٠٨، ص: ٢٨٣-٢٩١
٤٢. يحيى عبد الحميد إبراهيم (٢٠٠١): التحديات الإدارية وإعداد قيادات المستقبل، دار التوزيع والنشر الإسلامية، القاهرة، ص ٣٩.
43. Beetham & Baily (2002): academic & educational development, kogan page, London
44. Booth, J.(2008). The influence of professional development in technology integration on teacher pedagogy and student engagement in fourth and fifth grade elementary classrooms in an urban elementary school in the Northeast. Ed.D. dissertation, Johnson & Wales University, United States -- Rhode Island. Retrieved July 7, 2009, from Dissertations & Theses: Full Text.(Publication No. AAT 3315153).
45. Brown, C.(2007). Impact of Professional Development on Teaching Limited English Proficient Students in a suburban school district. Ed.D.dissertation, Wayne State University, United States -- Michigan. Retrieved July 7, 2009, from Dissertations & Theses: Full Text.(Publication No. AAT 3285671
46. Carter, K.(2008). The effects of technology professional development program on PK--12 educators' levels of technology integration. Ed.D. dissertation, Walden University, United States -- Minnesota. Retrieved July 7, 2009, from Dissertations & Theses: Full Text.(Publication No. AAT 3320729).
47. Corcoran, Thomas (1995): Helping teachers teach well transforming professional development, A guide for state policymakers, national governors Association, Washington, D.C.¹
48. Darrow, Helen Fisher, Alien.R.van (1972) .Independent for Creative Learning CN:Y:Teacher collage press
49. Feil, Mark Richard (2006). An investigation into the attitudes of secondary school science teachers toward professional development in a northern Delaware school district. Ed.D. dissertation, WilmingtonCollege (Delaware), United States -- Delaware. Retrieved July 11, 2009, from Dissertations & Theses: Full Text.(Publication No. AAT 3203341
50. Harutunian, J.(2007). The Impact of a Professional Development program on Teachers' work with English language learners. Ed.D. dissertation, Boston College, United States -- Massachusetts. Retrieved July 7, 2009, from Dissertations & Theses: Full Text.(Publication No. AAT 3262809

51. Hughes, K.(2008). A Mixed Methods Case study of the Influence of Teacher Professional development for technology integration on subsequent student achievement. Ph.D. dissertation, The University of Oklahoma, United States -- Oklahoma. Retrieved July 7, 2009, from Dissertations & Theses: Full Text.(Publication No. AAT 3304229
52. Ince, M. Et.al.(2006). The Effects of Professional Development on Technological Competency and the Attitudes Urban Physical Education Teachers Have toward Using Technology (EJ748243). Journal of Teaching in Physical Education, v25 n4 p428-440 Oct
53. Kyeong,K. & Morningstar, M.(2007). Enhancing Secondary Special Education Teachers' Knowledge and Competencies in Working With Culturally and Linguistically Diverse Families Through Online Training Career Development for Exceptional Individuals. Reston: Summer 2007. Vol. 30, Iss. 2; pg. 116
54. Marsha & Carol (2001) Why can't we get it right professional development in our school, stick or carrot - corwin press, California.p. 248
55. Overbaugh, R & Lu, R. (2008). The Impact of a NCLB-EETT Funded Professional Development Program on Teacher Self-Efficacy and Resultant Implementation. Journal of Research on Technology in Education. Eugene, Vol. 41, Iss. 1; pg. 43
56. Santagata, R.(2009). Designing Video-Based Professional Development for Mathematics Teachers in Low-Performing Schools. Journal of Teacher Education, Vol. 60, No. 1, 38-51
57. Sherin,M. & Elizabeth A.(2009). Effects of Video Club Participation on Teachers' Professional Vision.Journal of Teacher Education, Vol. 60, No. 1, 20-37
58. Silva, D. Y., & Dana, N. F. (2001). Collaborative Supervision in the Professional Development School. Journal of Curriculum and Supervision, 16 (4), 305-321
59. Skerrett, Ortrun (2000): Professional Development in higher education, Atheoretical frame work for action Research, Kogun, London.p. , 184
60. Wlidy, J. (1996): assessment strategies for professional development activates, EAC west, March
61. Wlidy, Helen & Wallace (1998): professionalism portfolios and the development of school leaders, school leadership & management, vol. 18. N.1¹