



محددات التنمية المهنية للمعلمين
في ظل الألفية الثالثة
دراسة تحليلية ورؤية عصرية

إعداد الباحثة

ميسر يوسف خليل

إشراف

أ.د/ جمال محمد أبو الوفا
استاذ ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة
التعليمية
كلية التربية – جامعة بنها

أ.د/ أحمد إبراهيم أحمد
استاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية
كلية التربية – جامعة بنها

بحث مشتق من رسالة الماجستير الخاصة بالباحثة

محددات التنمية المهنية للمعلمين في ظل الألفية الثالثة
دراسة تحليلية ورؤية عصرية
إعداد الباحثة

ميسر يوسف خليل

إشراف

أ.د/ جمال محمد أبو الوفا

أ.د/ أحمد إبراهيم أحمد

تمهيد:

تزداد حاجة المعلم لاكتساب المعلومات والاتجاهات والمهارات التي تمكنه من مسايرة التغيير الاجتماعي ومواكبة الأدوار الجديدة المستخدمة في ميدان عمله، لذلك فإن تدريب المعلمين بصورة مستمرة على مضامين ورؤي وأساليب جديدة يستطيعون من خلالها مساعدة تلاميذهم على اكتساب المفاهيم والمهارات والاتجاهات التي يحتاجونها لمواجهة التحديات الآنية والمستقبلية يعد أمراً مهماً لتطوير العملية التعليمية والتربوية.

والمعلم بما يحمله من خبرات ومهارات وطرق وأساليب في أداء مهنته التعليمية يؤثر تأثيراً مباشراً على المتعلم سواءً في تحصيله المعرفي أو في اكتسابه المهارات الحياتية، وبذلك يمكن القول أن تنمية المهارات التدريسية لدى المعلم أثناء الخدمة تعتبر عملية مكملية لعملية إعداده قبل الخدمة، إذ أن إعداده للعمل قبل الخدمة ما هو إلا مقدمة لسلسلة متلاحقة من أنشطة النمو التي لا بد أن تستمر مع المعلم باستمراره في ممارسة مهنة التدريس وخاصة في ظل المتغيرات المتسارعة في شتى المجالات الحياتية المعاصرة. (١)

يتوقف نجاح عملية التعلم على كثير من العوامل المختلفة والمتنوعة، إلا أن وجود معلم كفء يعد حجر الزاوية لهذا النجاح، لذلك نجد أن الأمم المتقدمة تولي جل اهتمامها لإيجاد معلم ذو كفايات تعليمية وصفات شخصية متميزة يستطيع من خلالها إكساب طلبته الخبرات المتنوعة، ويعمل على تهذيب شخصياتهم وتوسيع مفاهيمهم ومداركهم وتنمية أساليب تفكيرهم وقدراتهم العقلية، وبالطبع فإن هذا لن يتحقق دون تنمية مهنية شاملة ومستمرة.

وعلى هذا فإن المعلم يعد من أهم العناصر الفعالة في العملية التعليمية إذ يقع عليه العبء الأكبر في تربية النشء وتهيئتهم للحياة الكريمة، ولذلك تهتم المجتمعات مهما تباينت بإعداد المدرسين في إطار الفلسفة السياسية والاجتماعية في الحدود التي تجعلهم قادرين على ممارسة التعلم والتعليم.

والمعاش للمجتمع المعاصر اليوم يجد أنه يتصف بتغيير سريع وتطور أمثل في مجال العلم والتكنولوجيا لذلك فقد اختلفت النظرة إلى طبيعة النمو المهني الذي يجب أن يحظى به المعلمون في العملية التربوية عما كان عليه في الماضي، ففي الوقت الذي كانت تتصف فيه العملية التربوية بالبساطة في الماضي حيث كان هدفها تعليم التلاميذ مهارات القراءة والكتابة والحساب وبعض العادات والتقاليد البسيطة أصبح اليوم على المعلم إرساء

قواعد السلوك التي تحدد بوضوح ما هو مقبول وغير مقبول وما يريده المعلم وما يتوقعه من التلاميذ. (٢)

من هنا تظهر أهمية وضرورة التنمية المهنية للمعلم كون المعلم مسئولاً عن إعداد وتنشئة أجيال المستقبل خصوصاً في ظل الانتقادات الموجهة إلى أداء المعلم. يواجه العالم اليوم مجموعة من التغيرات والتحديات في المجالات العلمية والمعرفية والاجتماعية التي لا يمكن إغفالها عند التفكير بمهنة التعليم باعتبارها من اهم المهن التي لها دورها في عملية التنمية الشاملة لذلك من الضروري التأكيد على أهمية إعداد المعلم وتأهيله لمهنته وتوفير الحوافز التي من شأنها تنمية إحساسه المهني وانتمائه لعمله وذلك لرفع مستوي كفايته الإنتاجية في العملية التربوية.

ومما سبق يمكن القول أن نمو المعلم مهنيًا واحداً من أهم أولويات المسؤولين عن التعليم، لأن المعلم الكفاء يهدي الأجيال الحالية والمقبلة إلى طريق الخير والصلاح بعد الله سبحانه وتعالى ويبث فيها المبادئ الدينية والخلفية والاجتماعية وينشر العلم والمعرفة كما يسهم بنصيب وافر في نجاح الخطط الإنمائية في مجتمعه ويدفع بأمته للنهوض إلى أسمى درجات الحضارة والتقدم.

مشكلة البحث:

تعد تنمية الطاقات البشرية من أثن رأس مال، فالتربية والتعليم تعتبر نوعاً من أنواع التوظيف المثمر لرؤوس الأموال، وهي عملية استثمارية مردودها يكمن فيما تقدمه لنا من طاقات بشرية مفكرة ومبدعة، لذا فتطوير التعليم لا بد أن نري ثماره داخل الصفوف والذي لن يأتي لنا ما لم نر معلماً متمكناً من أدواته يجعل من القاعات الدراسية محفلاً للاكتشاف والإبداع... ولن نحصل على عطاء المعلم إذا لم يكن هناك قيادة تربوية تترجم البيئة المدرسية إلى أدوات داعمة ومساندة لما يتم في القاعات الدراسية.

وعلى هذا تتبلور مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي:

- ما أهم المحددات العلمية للتنمية المهنية للمعلمين في الوقت الحاضر؟
ويتفرع عنه التساؤلات الفرعية الآتية:
- ماذا نعني بالتنمية المهنية للمعلمين في الوقت الحاضر؟
- ما أهمية التنمية المهنية للمعلمين في الوقت الحاضر؟
- ما أهم المبررات التي تدعو إلى الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين في الوقت الحاضر؟

- ما أهم أهداف التنمية المهنية للمعلمين في الفكر التربوي المعاصر؟
 - ما أهم مزايا التنمية المهنية للمعلمين في الأدبيات المعاصرة؟
 - ما أهم وسائل التنمية المهنية للمعلمين في الوقت الحاضر؟
 - ما أهم الاتجاهات الحديثة في مجال وسائل التنمية المهنية للمعلمين في الوقت الحاضر؟
 - ما أهم مجالات التنمية المهنية للمعلمين في الوقت الحاضر؟
- أهداف البحث:

استهدف البحث الحالي ما يلي:

- التعرف على ماهية التنمية المهنية للمعلمين في الوقت الحاضر.
 - إبراز أهمية التنمية المهنية للمعلمين في الوقت الحاضر.
 - الوقوف على المبررات التي تدعو إلى الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين في الوقت الحاضر.
 - الكشف عن أهداف التنمية المهنية للمعلمين في الفكر التربوي المعاصر.
 - تحديد مزايا التنمية المهنية للمعلمين في الأدبيات المعاصرة.
 - محاولة التعرف على وسائل التنمية المهنية للمعلمين في الوقت الحاضر.
 - إبراز أهم الاتجاهات الحديثة في مجال وسائل التنمية المهنية للمعلمين في الوقت الحاضر.
 - الوقوف على مجالات التنمية المهنية للمعلمين في الوقت الحاضر.
- أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث من الأمور التالية:

- يعتبر تطوير كفايات المعلمين التعليمية من خلال الجانبين المعرفي والسلوكي مطلباً عصرياً يسهم في الارتقاء بأداء هؤلاء المعلمين داخل المدرسة، وذلك ينعكس إيجاباً على جودة العملية التعليمية بالمدرسة.^(٣)
- من المؤكد أن مزيد من الكفاية وقدرة أفضل على مواجهة المشكلات قبل وأثناء الخدمة لتحقيق الأهداف التعليمية يحتاج من معلم المرحلة الابتدائية- بشكل خاص على اعتبار أنها أساس بقية المراحل التعليمية- بذل المزيد من الجهد والانفتاح على كل المدارس العالمية ومحاولة الاستفادة منها.^(٤)

لما كانت عملية التنمية المهنية للمعلم تعد بمثابة عملية منظمة مدروسة لبناء مهارات تربوية وإدارية وشخصية جديدة تلزم المعلمين لقيامهم الفعال بالمسئوليات المدرسية اليومية أو ترميم ما يتوافر لهم منها بتجديدها وإنائها أو سد العجز فيها لتحقيق غرض أسمى هو تحسين فعالية المعلمين وبالتالي زيادة التحصيل الكمي والنوعي للمتعلمين، فهذا يتطلب من المسؤولين إعادة النظر في مكونات وعناصر هذه المنظومة على النحو الذي يساعد على مواجهة التحديات التي تواجه المدارس في الوقت الحاضر، وخاصة مدارس المرحلة الابتدائية. (٥)

منهج البحث:

لكي يحقق البحث أهدافه ويجب عن تساؤلاته استخدم المنهج الوصفي.

أولاً: مفهوم التنمية المهنية:

- وقد أشار رابع في تعريفه إلى أن التنمية المهنية عبارة عن "مجموعة من الأساليب السلوكية المتعلقة بالطرق التربوية التي تميز معلماً عن غيره في أداء مهنته، وتشمل تطوره المهني وإلمامه بالأساليب التربوية الحديثة وإعداده الجيد للدرس والتخطيط له، ونشاطه المدرسي وقدرته على الابتكار والتقويم الجيد". (٦)
- وأشار خامس إلى أن مفهوم التنمية المهنية عبارة عن: "أنواع الممارسات والخبرات والأنشطة التي تقوم بها قيادات الإشراف في مجال أداء المعلم في مجال المادة أو الطريقة وحفزه على النمو المستمر". (٧)
- وقد دعم سادس مفهوم التنمية المهنية باعتبارها تركز على الإلمام بأحدث المعلومات والأساليب التربوية من الاطلاع على كل ما هو جديد في التربية إيصال المعلومات إلى المدرسين بأساليب إشرافية مختلفة، مع تشجيع الدروس التوضيحية حتي يمكن تبادل الخبرات فيما بينهم ومساعدة كل من بحاجة إلى مساعدة خاصة للمعلمين الجدد". (٨)
- ويرى البعض بأن التنمية المهنية "كل خبرات التعليم التي يزود بها المعلمون من أجل إحداث تغيير في السلوك يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة وهو عملية منظمة هادفة وفرصة ذهبية تتاح للأفراد للانتقال بهم من مستواهم الحالي إلى مستوى أفضل بشرط أن يتوفر لدي المعلم عنصراً القدرة والرغبة". (٩)
- وقد خلص آخر إلى أنها عبارة عن: "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 المستقبلية للتطور الكمي والنوعي والتقني المستمر في الوظائف وفقاً لمعايير ومتطلبات الجودة العالمية".^(١٠)

ومن خلال العرض السابق يتضح أن بعض التعريفات قد ركزت على إثراء معلومات ومعارف المعلمين وتطوير سلوكهم التربوي اتجاه طلابهم في حين وضحت تعريفات أخرى أن هذا التطور جاء وفق تخطيط مبني على حاجات المعلمين وملاحظات المسؤولين عنهم، وهناك تعريفات أشارت إلى أن الهدف من التنمية المهنية هو الوصول إلى أقصى ما يستطيع أن يؤديه المعلم مع إعداده لمواجهة ما قد يحدث في المستقبل من تطورات علمية وتقنية.

ثانياً: أهمية التنمية المهنية:

يتوقف نجاح عملية التعليم على درجة امتلاك المعلم للمهارات والخبرات التربوية المختلفة فمخرجات التعليم ونواتجه مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بقوة إعداد وتأهيل المعلم لأن التدريس علم له أصوله وقواعده ويمكن ملاحظته وقياسه نسبياً وتقويمه وبالتالي التدريب على مهاراته، معنى ذلك أن ازدياد الجهود المبذولة وتأكيد الاهتمام بنمو وتطوير المعلم يبرز كحاجة ملحة من ضرورات الإصلاح الجذري للعملية التربوية خروجاً من حالة التلقين والحفظ والنقل والتي تعمل على تخلف التعليم بصفة عامة والتعليم الأساسي بصفة خاصة. وبالتالي فإننا اليوم في أمس الحاجة على تطوير النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس لأنه يعمل على تبادل الأفكار وتحسين طرق التدريس وتطويرها وتحديد نشاط المعلم وتطوير أساليبه مما يبعد الملل عن نفسه ويطلع على أفضل الطرق والأساليب ويزداد حباً وتفاعلاً مع مهنته.

"والمعلم وهو يواجه مطالب التغيير والتطوير السريع والانفجار المعرفي والتعليم والتكنولوجي في عالمنا المعاصر يحتاج إلى إعداد وتدريب مستمر يمكنه من ملاحقة الجديد في ميدان عمله، ومن رفع كفايته الإنتاجية، بما يسهم في تطوير العملية التعليمية وأخطرها أثراً على تعليم التلاميذ". وإذا سلمنا بأهمية التنمية المهنية وما لها من تأثير على تطوير العملية التعليمية فإن هذا يقودنا إلى الاعتراف بأن المدرس يجب أن يكون هو المحور الذي تتركز عليه كل الجهود في هذا المجال لأن الارتقاء بالمدرسة لا يتحقق إلا عن طريق

الارتقاء بمدرسيها، أي أن المعلم هو نموذج حي يجب ان يتجسد فيه كل ما نتوق إليه من كمال في مجال التعليم، ولعلنا نلمس دائماً في تقاليدنا وثقافتنا العربية ما للمعلم من منزله عالية.

من خلال ما سبق ترى يتضح أن نظم التعليم على اختلاف فلسفتها وأهدافها تولي عملية التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة أهمية وعناية فائقة إدراكاً منها بأن فعالية المعلم وارتقاء أدائه في مهنته ينعكس على فاعلية النظام التربوي.

ثالثاً: مبررات التنمية المهنية:

لما كان المعلم ميسراً وفاعلاً في الموقف التعليمي، فإنه يتطلب رؤية موحدة لجوانب المعرفة الإنسانية يتطلب معرفة بمجالات الربط بينها وربطها بمجالات التطبيق، لذلك كان لا بد من عملية تنمية مهنية شاملة للمعلم وفي هذا الجانب نذكر عدة مبررات أدت إلى ضرورة التنمية المهنية منها^(١١):

- المعلم يكاد يكون أكثر عناصر العملية التعليمية تأثيراً في تعلم المتعلمين من خلال نموه المهني والشخصي.
- الإعداد الذي يتلقاه المعلم قبل الخدمة مهما كانت جودته غير كاف لتمكينه من الاستمرار في أداء أدواره المتغيرة في ضوء التطورات التي تفرض نفسها على مكونات منظومة التعليم.
- النمو المهني للمعلمين عنصر بالغ الأهمية في تنفيذ كل برامج الإصلاح والتطوير التعليمي.
- التطورات التي لحقت بأدوار ومسئوليات المعلم بفعل التغيرات المتسارعة في التعليم كل هذا أدى إلى توسيع نطاق مسؤوليات المعلم ليصبح منتجاً للمعلومات أكثر منه ناقلاً لها.
- حاجة المعلمين إلى الحافز المهني الذي يمكنهم من تحسين أدائهم للمهام الموكلة إليهم.
- الحاجة إلى تطوير برامج التنمية للمعلم لمواجهة تحديات القرن الحالي.
- إن التدريس عملية لم تقم على مجرد الخبرة فهي عملية فنية تقوم على مبادئ تربوية وترتكز على أسس علمية.
- زيادة الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي: حيث يقاس التعليم بما يحققه الفرد من إنجازات وتنمية وبما يكتسبه من شهادات رسمية ولقد أصبح من البديهيات أن التعليم

غير الرسمي والتدريب في غير عمر الدراسة النظامية ينبغي أن يكون الأصل والجوهر في إعداد الإنسان لعالم تتغير فيه المعرفة سريعاً وتبدل المهن والأعمال وتتجدد وأنه لا قيمة لأنواع المعرفة والخبرة والتدريب التي يحصل عليها الفرد على مقاعد الدراسة إن لم تغنها وتضف إليها وتجدها وذلك لن يتحقق إلا من خلال البحث والدراسة والتخطيط والتنظيم.

- تزايد تقاوم التحديات المرتبطة بعصر المعلوماتية في مطلع الألفية الثالثة للقرن الحادي والعشرين.
- ان التدريب الحالي للمعلمين لا يساعد على تحقيق التنمية المهنية.
- حاجة التدريب المستقبلي للمعلمين إلى تطوير لمواجهة تحديات العولمة.
- مناداة المجتمع العالمي المعاصر بوجه خاص على ضرورة تحقيق الجودة الشاملة في التعليم ولن يأتي ذلك إلا بالتنمية المهنية للمعلمين.

وبالتالي فإن البحث الحالي يؤكد على ضرورة التنمية المهنية لكونها العامل الأساسي والمهم للارتقاء بالمعلم والنهوض به في عصر تتزاحم فيه المعرفة الإنسانية وتظهر فيه مصطلحات لا مجال لنا للوقوف أمامها مكتوفي الأيدي.

رابعاً: أهداف التنمية المهنية:

يتفق جميع القائمين على أمر التربية والتعليم بكافة المراحل التعليمية على أن المعلم هو محور التغيير، فقد يغير مسارات أمم بأكملها، ونجد أنه مهما تطورت تكنولوجيا التربية واستعملنا وسائلها المتعددة فلن يعوض ذلك عن وجود المعلم، فالمرونة في سير الدرس، وتهيئة فرص النقاش، ومراعاة المستويات المختلفة كل ذلك لا يسير إلا في دروس يديرها المعلم بذاته. من هنا نلاحظ أن الاهتمام بالمعلم وتطوير نموه المهني من أولويات المهام التي يسعى إليها التربويون لتحقيق الأهداف التالية^(١٢):

- نشر ثقافة الجودة التعليمية وتوليد اتجاهات إيجابية نحو جودة التعليم.
- تعزيز ثقة وانتماء المعلمين بأنفسهم وظيفتهم بالمدرسة التي يعملون بها.
- التأكيد على قيمة المهنية والاحتراف في التعليم المدرسي الحديث والمساندة الطلابية.
- تطوير خبرات ومهارات إعداد المناهج الدراسية وصياغتها كبرامج تدريبية.

- تطوير خبرات ومهارات طرق التدريس والتدريب الحديثة.
 - تعزيز قدرة العاملين على استخدام تقنيات التعليم والاتصال الحديث.
 - تعزيز الإحساس بالمسؤولية الذاتية والوطنية.
 - تدعيم رح العمل التعاوني (الجماعي).
 - المساهمة في إطلاق طاقات الأفراد وقدراتهم وتحسين مستوي رضاهم الوظيفي.
 - تطوير مهارات وقدرات (كفايات) العاملين بالمدرسة لمواكبة التطور المستمر في المهام والأدوار الوظيفية بما تتطلبه معايير الجودة التعليمية.
 - إضافة معارف مهنية جديدة للمعلمين.
 - تنقية القيم المهنية لديهم.
 - تمكينهم من تحقيق تربية فعالة لتلاميذهم.
 - مواجهة المتغيرات المهنية القدرة على التكيف معها.
 - زيادة الإنتاجية الفكرية والعلمية في ميدان التخصص.
 - صياغة القرارات وإبداء الرأي بصورة عقلانية تفكير سليم.
 - تنمية القدرة على التفكير العلمي السليم والوصول إلى الأحكام والحقائق بنفسه.
- وعلى هذا فإن هدف عملية التنمية المهنية هو رفع مستوي كفاءة المعلم وإكسابه الخبرات والمهارات اللازمة لتطوير أدائه إلى الأفضل، من خلال مجموعة من البرامج والأنشطة والوسائل والسياسات والممارسات، وهي عملية مكملة لإعداده قبل الخدمة لا يقتصر دورها على تحسين أداء المعلم وتنميته، بل تشمل أيضاً تنمية المؤسسة التعليمية بمن فيها من قادة وإداريين، وعاملين مسئولين عن العملية التعليمية.
- ورغم اختلاف أنماط وبرامج التنمية المهنية المعلم بدرجة كبيرة من حيث المحتوى والشكل إلا أنها لا تشترك مع بعضها البعض في الهدف العام الذي تسعى إلى تحقيقه وهو تطوير وتحديث الممارسات المهنية للمعلم والمفاهيم الخاصة بالمدرسة نحو غاية مقصودة بغرض تحسين وتنمية التلميذ، ومن ثم فإن أحد أهداف التنمية المهنية هو إحداث التغيرات التي توضعها الهيئات والسلطات التعليمية.
- ويمكن استجلاء اهداف التنمية المهنية للمعلم من خلال استقراء ما تناولتها بعض أدبيات التربية فيما يلي^(١٣):

محددات التنمية المهنية للمعلمين
في ظل الألفية الثالثة دراسة تحليلية
ورؤية عصرية

- تلافى أوجه النقص والقصور في إعداد المعلمين قبل التحاقهم بالخدمة، إعطاء نوع من التغذية الراجعة لمؤسسات الإعداد عن نوعية وكفاءة المعلم المتخرجين منها، حتى يتسنى لها مراجعة خطط وبرامج الإعداد.
- تشجيع تبادل الأفكار وطرق التدريس بين المعلمين ومنحهم الفرص للتفكير والتأمل حول ممارساتهم التربوية إلى جانب القدرة على تقبل التغذية الراجعة، ونشر المبادئ التي تشجع على استخدام حل المشكلات في التدريس.
- ربط المعلم ببيئته ومجتمعه المحلي، وإيضاً مجتمعه العالمي، وتدريبه على مهارات التخطيط لتوثيق الصلة بين وبيئتهم المحلية، ومهارات تنفيذ وتقويم هذا التخطيط.
- تشجيع المعلم على القراءة الحرة والاطلاع وتنمية معلوماتهم ومتابعة كل جديد في مجال مهنتهم، علاوة على رفعة الروح المعنوية بن المعلم لتحسين مستوى أدائهم تنمية وعي العالمين بمتغيرات السياق التربوي محلياً وعالمياً.
- تنمية مهارات المعلم في استخدام تكنولوجيا التعليم والاتصال والمعلومات الحديثة وتوظيفها في إثراء بيئة التعليم.
- تحسين وتحديث معارف المعلم الأكاديمية ومهاراته التدريسية.
- إكساب المعلم نظاماً من القيم يلاءم طبيعة المهنة.
- تنمية الصفات الأخلاقية والوجدانية والفكرية التي ينشدها المجتمع من المعلم كما يستطيع تنشئه تلاميذه على الصفات الحميدة.
- إعادة تأهيله أثناء الخدمة كي يظل مواكباً للتطورات والاتجاهات التربوية الحديثة.
- تنمية استعداد المعلم للاضطلاع بأدوار جديدة وتحمل مسؤوليات إضافية.
- اكتساب المعلومات اللازمة عن التعليم ودوره في تنمية المجتمع المحلي وتطوره.
- اكتساب المعلومات اللازمة عن أهداف المدرسة ودورها في تقدم المجتمع.
- اكتساب المعلومات والمهارات اللازمة للقيام بعملية التعليم وتطبيق أسسه ومبادئه ومعاونته التلميذ في التغلب على ما يواجهه من صعوبات أثناء تعلمه والقدرة على توجيهه وإرشاده نفسياً واجتماعياً وتعليمياً وثقافياً.
- اكتساب مهارات التدريس في التعليم والقدرة على تطويرها من خلال استخدام طرق تعليم جديدة ووسائل تعليمية متنوعة وبعض آليات تكنولوجيا التدريس.

- اكتساب القدرة على تطوير عملية الامتحان من خلال استخدام أساليب جديدة ومنتوعة للاختبارات في ضوء نظرة تكاملية لتقويم العملية التعليمية.
 - تحديد احتياجات التنمية المهنية بين الأعضاء، واستثمارات التقييم، لجنة التعليم والتدريب المجموعات المتخصصة، اللائحة، الفرص المقدمة من قبل مؤسسات أخرى ومشابهة لذلك.
 - المساهمة في تطوير المناهج.
 - بناء مشاركة بالاتصال بالمؤسسات، والمراكز لتوسيع النطاق الجغرافي وزيادة الموارد.
 - تكوين مجموعة مستمرة وطويلة الأجل من أنشطة التنمية المهنية والمجموعات الممكنة يمكن أن تقوم على أساس ما يلي^(١٤):
 - أ-فرض تنمية المهارات الموجودة بالعمل مع قادة خبراء.
 - ب-مهارات ومعارف لا بد أن تضمن في المؤهلات المستقبلية.
 - ج-ورش عمل وعروض في اجتماعات سنوية.
 - د-احتياجات أخر محددة من قبل المعلمين.
 - تشجيع وتدعيم أنشطة التنمية المهنية.
 - إيجاد أنشطة تنمية مهنية لكي تكون متاحة في نطاق أوسع.
 - الأنشطة التعاونية ومهام التأهيل.
 - العمل على زيادة تمويل التنمية المهنية.
 - تطوير وتنفيذ آليات لأنشطة التنمية المهنية.
- وإذا كانت هذه هي بعض أهداف التنمية المهنية للمعلم التي صاغها المربون، فإن المدرسة الابتدائية قد وضعت أهدافا تستهدفها من جراء تقديم برامج التنمية المهنية بداخلها، وإنه مهما كان الهدف من التنمية المهنية للمعلم فإن الدراسة الحالية تؤكد على أنه يمكن تقسيم هذه الأهداف إلى نوعين، هما: ^(١٥)
- (١) الأهداف العامة: وتتمثل هذه الأهداف في:
- تعريف المعلم بالمستجدات في مجال تخصصه وفي مجال تقنيات التعليم الحديثة واستراتيجيات التدريس المختلفة.
 - رفع مستوى أداء المعلم مهنيًا، وتدريبه على أساليب التعليم الذاتي.
 - تحسين اتجاهات المعلم وتنمية مهاراتهم التعليمية وتعديل سلوكهم.

- تنمية مهارات التفكير والقدرة على الإبتكار لديهم.
- تلاقي نواحي القصور في برامج الحالية بكليات التربية.
- تعريف المعلم ببرامج الدولة وخططها لتطوير التعليم وتحديثه.
- التعرف على المشكلات في حفل التعليم واسبابها وكيفية علاجها.
- تنمية قدرات ومهارات العاملين في مجال الإدارة التربوية.
- دراسة التطورات والاتجاهات الحديثة في مجال تخصصاتهم، والتدريب على كيفية تنفيذها بفاعلية.
- زيادة قدرة المعلم على التقويم الذاتي.
- تعريف المعلم بأحداث أساليب تقويم البرامج والمناهج والمتعلمين.
- تطوير المعرفة والمهارات والقدرات المهنية للمشاركين.
- التزود بالخبرات والبحث والممارسة لإشباع حاجاتهم المختلفة.
- إحداث التعديلات والتغييرات في أداء المعلم بما يتفق مع متغيرات العصر.
- اكتساب المعلومات اللازمة عن التعليم ودورهم في تنمية المجتمع المصري.
- تحديد وإبراز الأهداف والقيم المهنية التي تسعى البرامج على إلقاء الضوء عليها.
- الإسهام في الحياة المهنية للمدرسة وتفعيل العلاقات الاجتماعية داخل مجتمع المدرسة.
- التواصل مع الفكر التربوي الجديد بهدف تطوير الممارسات التربوية.
- التعرف على الاهتمامات الخاصة بالسياسة التعليمية، بهدف وضع بعض المعايير في برامج التنمية المهنية.
- تدريب المعلم على الإدارة المدرسية من أجل تحقيق مستوى متميز من الكفاءة والفعالية في تنفيذ الأدوار والمسئوليات الكلف بها.
- توسيع المعلم والقيادات لتكنولوجيا الاتصال والمعلومات، وبذلك فإنه التنمية المهنية هي تلك العملية التي تستهدف تحقيق أربعة أهداف: إضافة مهارات مهنية جديدة، تنمية المهارات المهنية لديهم، تنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة لسلوكهم تمكينهم من تحقيق تدريب فعال لتلاميذهم.
- تدريب المعلم على تحديد المتغيرات الوظيفية والمهنية التي تمثل ضرورة قصوى لتحقيق وتطبيق المعايير الوظيفية المحددة.

- الحفاظ على المعرفة المهنية والوظيفية والقدرات الإدارية للإدارة المدرسية وتعزيزها وتوسيع قاعدتها من خلال التدريب المستمر والمتواصل على كيفية تنفيذها.
- توفير العديد من التطبيقات التكنولوجية المتطورة وإتاحتها للمدرسة التي لا تملك القدرة على الوصول إليها، وتطوير نظم أداء الخدمات التربوية والمجتمعية للمعلم وتوفيرها.

(٢) الأهداف الواقعية:

وهي الأهداف التي تتصل بكل مجال من مجالات التنمية المهنية، وهي:

١- طرق التدريس، وتهدف الدورات التي تخص هذا المجال إلى:

أ- ينمو الاتجاه الإيجابي لدى المشتركين فيها نحو مهنة التعليم، بحث يدركون أهميتها وأهمية دور المشتغلين بها، ويسعون من خلال تقديرهم لهذه المهنة لتطويرها والارتقاء بمستواها. (١٦)

ب- ينمو الاتجاه الإيجابي لدى المشتركين في الدورة نحو ضرورة الأخذ بالمفاهيم والمبادئ التربوية والنفسية عن التخطيط للعملية التعليمية، وأداء مهامهم كمعلمين، من أجل مزيد من المفاهيم السليمة لعملية التعليم.

ج- ينمو ميل المشتركين في الدورة الاستزادة من العلوم التربوية والفنية سواء عن طريق التعلم الذاتي أم الاشتراك في دورات وحلقات تربوية أكثر تخصصاً من أجل الارتقاء بمستواهم المهني في مجال التعليم تحقيق مزيد من الفعالية لأدائهم في عملية التدريس.

د- فهم بعض أساسيات العملية التعليمية بالقدر الذي يتيح للمشاركين في الدورة توظيف هذه الأساسيات في أداء مهامهم التدريسية تخطيطاً وتنفيذاً وتتناول هذه الأساسيات المفاهيم والمبادئ التي تتصل بمنظومة العملية التعليمية ومكوناتها والعلاقات بين هذه المكونات أسس عمليتي التعليم والتعلم والعوامل المؤثرة فيهما التخطيط للعملية التعليمية أساليب التقويم وسائل التعليم (١٧).

هـ- فهم بعض المصطلحات والمفاهيم المستخدمة في العلوم التربوية والنفسية من أجل إنماء قدرة المشتركين في الدورة على النمو المهني الذاتي من خلال قراءة الكتب التربوية ومتابعة الدراسات التي تنشر في مجال عملهم كمعلمين.

و- التعرف على أهم العوامل المؤثرة في التعليم بوجه عام، وتلك التي تؤثر على التعليم الجامعية بوجه خاص.

ز-إنماء القدرة على تحديد المشكلات التعليمية بصورة موضوعية إلى جانب إنماء الاتجاه نحو حل المشكلات عن طريق الأخذ بالمنهج العلمي في التفكير والمدخل اليسير تطبيقي في تخطيط وتنفيذ الوحدات الدراسية.

ح-فهم بعض استراتيجيات التدريس وأشكاله وأبعاد تنميته.

ط-فهم مهارات التدريس الجامعي.

ى- ينمو الاتجاه الإيجابي نحو مواصفات المدرس المثالي بالمدرسة .

٢- طرق إعداد المنهج ووسائل تطويره وتهدف الدورات التي تقام في هذا المجال إلى:

أ-فهم طرق إعداد المنهج وسبل تحقيق أهدافه.

ب-فهم أنواع المناهج وبعض المبادئ التي ينبغي مراعاتها عند إعداد الوحدات.

٣-أساليب التقويم، وتهدف الدورات التي تقام هذا المجال غلى تحقيق ما يلي:

أ-إنماء القدرة على وضع خطط لتقويم التلاميذ ويتضمن هذا إنماء مهارة وضع الاختبارات المناسبة لقياس الجانب المعرفي (بمستوياته المختلفة) والجانب الوجداني (الوحي والميل والاتجاه) والجانب النفسحركي (المهاري).

ب-فهم تعدد زوايا الرؤية عند تفسير درجات الاختبارات وعند بنائه.

٤-الإلقاء وتهدف الدورات التي تتناول هذا المجال إلى إنماء الخصائص المناسبة للاشتراك

في المناقشات، سواء كقائد أو كعضو في مجموعة المناقشة، وخاصة فيم يتعلق

بأسلوب المناقشة والحوار، وكيفية احترام وجهات النظر المخالفة مهما كانت توجهاتها.

والملاحظ على الأهداف رغم تنوعها وشمولها لكل ما يمكن المعلم من تجويد أدائه

التدريسي غلى حد كبير، إلا أنها لا تعمل على تنمية مهاراته أو قدراته، ولعل ذلك يعكس

النظرة السائدة في المدارس الابتدائية والتي ترى أم مهمة المعلم هي التدريس وخدمة

المجتمع، وما عدا ذلك فهو متروك لجهده الشخصي ونموه الذاتي^(١٨).

ولا شك أن التنمية المهنية للمعلم تهدف إلى تغيير في قدرات ومهارات ومواقف

وسلوك هؤلاء المعلمين لتكون أكثر كفاءة وفعالية لمواجهة حاجات المدرسة ومتطلبات

المجتمع بل واحتياجات المعلمين أنفسهم، والتنمية المهنية عملية مؤسسية تقوم بها الوحدات

ذات الطابع الخاص والمراكز العلمية التابعة للمدرسة، وتوجه إلى المعلم بما يكفل للمدرسة

تحسين وتطوير الأداء فيها كمؤسسة لها خصوصيتها ومكانتها في المجتمع من خلال:

- إدارة عمليات التغيير وحسن التعامل مع ثقافة مقاومة التغيير في ميزة تطوير التعليم.
- التبصر بالرؤى المستقبل التي ينشدها التعليم، والأدوار المتوقعة والمنوطة بكل فئة في تحقيقها.
- الإشراف التربوي الذي يستهدف تنمية المعلم مهنيًا بديلاً عن التوجيه التربوي القائم على مفهوم المحاسبة.
- التدريب على استيعاب مفهوم التخطيط الاستراتيجي ثم بناء الخطط الإجرائية، وتحديد متطلبات تنفيذها وتقويمها^(١٩).
- تبنى مفهوم التقويم بدلاً من مفهوم الامتحانات وتقويم الإدلاء الشامل معرفيات ووجدانياً ومهارياً فثي جميع جوانب العملية التعليمية.
- إجراء البحوث العلمية الميدانية مع الالتزام بمنهج البحث العلمي، وتوظيف نتائج البحوث التربوية في المجال التعليمي.
- حسن التعامل مع مصادر المعرفة المتعددة من خلال الاعتماد على التكنولوجيا المتقدمة في عمليات النمو المهني الآتي.
- دمج التكنولوجيا المتقدمة في مكونات العملية التعليمية، وتحويل المدارس إلى وحدات إنتاجية لخدمة البيئة.
- تني مفهومات اللامركزية في التنفيذ، والمشاركة المجتمعية في المؤسسة التعليمية ورفع كفايات العاملين فيها، والكشف عن مصادر تمويل غير حكومية والسعي نحو تحقيق شراكة فاعلة بين المدرسة المنتجة.
- ١٠- حسن التعامل مع الشبكة المحلية والشبكة الدولية للمعلومات لمعرفة كل جديد في المجال المهني.^(٢٠)

خامساً: مزايا التنمية المهنية للمعلمين:

تعتمد نتائج مجالات تنمية المعلم مهنيًا على المجال الذي يواجه فيه المعلمون فرص تعليم شاملة تراكمية ومعززة على مدي مراحل مسيرة حياتهم العملية، وتعتمد نتائج التنمية المهنية للمعلمين على المجال الذي يعمل فيه المعلمون كمحيط طبيعي، يتيح لهم أن يدمجوا ما قد تعلموه في تطبيقهم العملي في حجرة الدراسة، لذلك فكان من الضروري القيام بتنمية مهنية متميزة عن طريق ما يلي^(٢١):

- رفع مستوى أداء المعلم عن طريق إكسابه المهارات المعرفة والميدانية المستحدثة في ميدان عمله.
- الاهتمام المتزايد بتنمية المناهج الدراسية في ضوء الممارسات العملية للمعلم والمتعلم.
- ضرورة التغيير التربوي في ضوء الإمكانيات المادية والبشرية المتوفرة محلياً وعالمياً.
- الاستفادة من عمليات ونتائج التنمية المهنية في توجيه برامج مراكز تدريب المعلمين.

سادساً: وسائل التنمية المهنية للمعلمين:

تعتبر التنمية المهنية للمعلم ذو أهمية كبيرة لمساعدته في عمله ومهنته لذلك فإن المعلم بحاجة لهذا النمو المبني على أسس علمية وعلى قدرته على تطويع الأساليب والوسائل العلمية المستحدثة في مجال عمله ومهنته، حيث تتعدد أنشطة التنمية المهنية بل وتفتح الباب لمزيد من التعدد وابتكار أساليب جديدة.

والمهم هنا هو الموازنة بين ما يطالب به المعلمون وما يتوقعون الحصول عليه من فرص للتنمية المهنية، الأمر الذي يتطلب جهداً مضمياً في التخطيط للتنمية المهنية بالمدرسة والموضوعية في تقدير الحاجات التنموية للمعلمين وتوصيفها بدقة، وهناك عدة وسائل يمكن من خلالها تنمية المعلمين مهنيّاً منها ما يكن أثناء الخدمة ويشترك في تفعيلها مدير المدرسة والمشرف الأكاديمي وكل من له صلة في الإدارة الإشراف من هذه الوسائل الدراسة الذاتية والدروس التوضيحية الزيارات المتبادلة بين المعلمين حلقات النقاش والاجتماعات والورش التعليمية والزيارات الميدانية والصفية والتدريس المصغر الدراسات العليا.

ولا شك أن هذه الأنشطة والاستراتيجيات والتي يتضمنها مفهوم التنمية المهنية المستمر للمعلمين داخل مدارسهم، تفيد جميعها من ظرف التغيير الذي يعترى المدرسة أثناء سعيها إلى التطوير وزيادة الفاعلية ومن ثم ينعكس نجاحها إيجابياً على ذلك التحسين والتفعيل من خلال^(٢٢):

- تعظيم العائد من الاستثمارات المخصصة للتعليم بالمدارس بتعظيم نواتج التعلم.
- تحسين الأداء من خلال بحوث الفعل.
- إرساء فكرة "السوق" كإطار حاكم لتقييم الأداء المهني للمعلمين.
- تقدير مدي فاعلية نموذج إدارة التغيير من خلال تأمل نتائجها وفهمها وتحليلها.

وترى الباحثة أن نجاح أي عملية تربوية يتطلب من المعلم، بالإضافة إلى التمتع بمؤهلات أكاديمية أن يكون على علم بنظريات وممارسات التعليم، وأن يكون ماهراً في استخدام تقنيات وتكنولوجيا التربية وإتباع أساليب مختلفة في التدريس والتقييم عن طريق تحديد الأهداف التربوية والسلوكية العامة والخاصة، ومن ثم التنوع في طرائق التدريس ومراعاة الفروق الفردية بناءً على هذه الأهداف، ولما كان التدريب يعد أحد وسائل التنمية المهنية للمعلم بشكل عام وللمرحلة الابتدائية بشكل خاص، لذا سنعرضه بشيء من التفصيل على النحو التالي.

(أ) مفهوم التدريب:

لا تزال كلمة التدريب تحتفظ بقوة استخدامها نتيجة للأهداف الوظيفية النبيلة التي تنهض بها برامج متعددة الأشكال والفعاليات للوفاء بمتطلبات التكوين المستمر بين إعداد وتأهيل وتنمية مهنية، وهناك مجموعة من العديد من التعريفات للتدريب من أهمها:

- "أن التدريب عملية استثمارية يراد منها زيادة فاعلية وكفاءة الفرد كعنصر من عناصر الإنتاج، ولكونه العنصر الأهم من بين عناصر العملية الإنتاجية برمتها".
- أو هو "تزويد الفرد بالأساليب والخبرات والاتجاهات العملية والعلمية السليمة اللازمة لاستخدام المعارف والمهارات الحالية التي يمتلكها أو الجديدة التي يكتسبها بما يمكنه من تقديم أفضل أداء ممكن في وظيفته الحالية، وبعده للقيام بالمهام الوظيفية المستقبلية وفق مخطط علمي لاحتياجاته التدريبية".^(٢٣)
- وهناك تعريف آخر يرى أنه "عملية مخططة تهدف إلى تغيير سلوك المتدرب وتحسين أدائه ورفع كفايته الإنتاجية".^(٢٤)
- وهناك من يربط بين التدريب والتنمية باعتبار أن تدريب المعلمين أثناء الخدمة هو أحد وسائل التنمية الهامة والضرورية فقد عرف التدريب بأنه "العمليات النمائية التي يتلقاها المعلم أثناء الخدمة لضمان مواكبة التطوير الذي يطرأ على المنهج وطرائق التعليم نتيجة الاجتماعي والتقني المستمر".^(٢٥)
- وهناك رأي آخر ينظر إلى التدريب على أنه "نشاط مخطط ومنظم يمكن المعلمين من النمو في مهنته بالحصول على المزيد من الخبرات الثقافية والمسلكية وكل ما من شأنه رفع مستوي عملية التعليم والتعلم وزيادة طاقة المعلمين الإنتاجية".^(٢٦)

محددات التنمية المهنية للمعلمين
في ظل الألفية الثالثة دراسة تحليلية
ورؤية عصرية

- ويرى آخر أن التدريب هو "العملية التي تهيئ وسائل التعليم وتعاون المعلمين على اكتساب الفاعلية في أعمالهم الحاضرة والمستقبلية وهو بمثابة نشاط مستمر لتزويد المعلم بخبرات ومهارات واتجاهات تزيد من مستوي أدائه لمهنته". (٢٧)
 - في حين يعرفه آخر بأنه "المعارف والأنشطة والاحتياجات التي تسهم في تطوير أداء المعلمين وتحسين مستواهم المهني". (٢٨)
 - ويصل آخر مع التدريب على أنه "تعريف بأهم الأدوات الأساسية لتأهيل المعلم والارتقاء الشامل به في كافة الجوانب والتي تحدد الملامح الأساسية لتعاملات وقدرات ومستوي أداء الفرد في حياته الخاصة والمهنية". (٢٩)
- وبناءً على التعريفات السابقة ترى الباحثة أن هذه التعريفات قد أشارت إلى أن الهدف الأساسي من التدريب والإعداد والتطوير يتمثل في تطوير طاقات المعلمين وتنمية قدراتهم وتزويدهم بالخبرات والمهارات التي تحتاج إليها مختلف الأنشطة سواء كماً أو نوعاً حسب خطة التدريب والتطوير المقترحة.

لهذا فإن المدارس تسعى دائماً أن يكون لها برامج تدريبية تنموية ينخرط فيها المدرسون خلال سنوات عملهم الوظيفي ليس على فترات متباعدة ولكن على مدار العام الدراسي وذلك بناءً على الأهمية التي تحظى بها عملية تدريب العلم أثناء الخدمة ، وتلك التي تحظى بها المرحلة الابتدائية بصفة خاصة لكونها مرحلة هامة وحساسة حيث يعد فيها المعلم مربيًا وموجهًا أكثر مما هو مدرس لمادة تعليمية.

وبناءً على ما سبق نصل إلى تعريف إجرائي للتدريب على أنه: "نشاط إنساني هدفه العام التركيز حول تنمية المعلمين وتحسين أدائهم وسلوكهم وتنمية اتجاهاتهم نحو المهنة وذلك عن طريق تطوير وسائل وأساليب وبرامج تساعد في هذا التحسين".

(ب) أهمية تدريب المعلمين:

يعد المعلم العنصر الأساسي في أي تربوي لأنه أكبر مدخلات العملية التربوية وأخطرها بعد التلاميذ، ومكانة المعلم في النظام التعليمي تحدد أهميته من حيث أنه مشارك رئيس في تحديد نوعية التعليم واتجاهه وبالتالي نوعية مستقبل الأجيال وحياة الأمة، لهذا أصبح تدريب المعلم في الوقت الحاضر ضرورة في عصر تتطور فيه الحياة سريعاً وتتزايد فيه الاكتشافات والتقدم مما يجعل التدريب أكثر إلحاحاً لتمكين المعلم من مقابلة هذا التطور

زيادة كفاياته العلمية والمهنية، فالمعلم كقوة بشرية متعلمة ومدربة والتي هي ثمرة نظام تدريبي جيد هي أعلى ما تمتلكه المؤسسة التعليمية.

وتري الباحثة أن إعداد المعلم قبل الخدمة هو مجرد بدء طريق النمة المهني أما الدريب فهو الضمان الوحيد لاستمرار هذا النمو وعلى ذلك فالتدريب اثناء الخدمة لازم لكل من المعلم والمؤسسة التعليمية معاً مما يرفع كفاءة المعلم ويزيد كفاءة المؤسسة التعليمية.

وعلى الرغم من الجهد الذي بذل في اختيار المعلم الكفاء، إلا أن مهاراته الوظيفية بحاجة إلى صقل وزيادة معرفة واكتساب مهارات بما يجد في مجال عمله وتحسين قدراته على الأداء الوظيفي لمواكبة التغيرات التكنولوجية الحديثة وتحويل اتجاهاته إلى تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية كي تبقى وتستمر مع مرور الزمن ومن هنا تبرز أهمية التدريب. (٣٠)

"إن اللجوء إلى تطوير عناصر تعليمية أخرى كالإدارة المدرسية أو الإشراف التربوي أو التنظيم المنهاجي أو تحديث التكنولوجيا لا يغني عن تطوير كفاءات المدرس كفاعل أو في إحداث أي تطوير"، ومن ثم فإن للتدريب أهمية كبيرة سواء للمؤسسة التعليمية أو للمعلم في حياته الوظيفية، وتظهر هذه الأهمية فيما يلي^(٣١):

- تحسين أداء المعلم مما يؤدي إلى نتائج إيجابية على الطلبة وعلى المدرسة كماً ونوعاً.
- التدريب والتطوير السليم للمعلم يؤدي إلى رفع الروح المعنوية لديه وتحفيزه على الإنجاز والتمسك بالعمل.
- تقليل الحاجة إلى الإشراف حيث أن زيادة معلومات المعلمين تمكن المعلم من أداء عمله دون الحاجة المتكررة إلى توجيهات المشرف أو المدير.
- التدريب ضرورة ملحة للمعلمين الجدد يمكنهم أداء عملهم بطريقة صحيحة.
- التغير الوظيفي من وقت لآخر بسبب التكنولوجيا والتغير الناتج عن تغيير تكنولوجي يحتاج إلى تدريب مستمر.
- التدريب يعتبر الوسيلة الأكثر فاعلية والأقوى تأثيراً في صقل وتنمية العاملين بالمدرسة.
- يكسب الفرد بالقيم والمعارف والمهارات والخبرات اللازمة لأداء أعماله بنجاح.
- يمنح الفرد فرصة الحصول على رصيد تراكمي وافر من الخبرات السابقة.
- يوفر التدريب الكثير من الوقت والجهد في الحصول على المعارف والمهارات والخبرات المطلوبة.

- يمنح التدريب المعلم القدرة على مواكبة الجديد والحديث في المجال الذي يعمل فيه.
 - يمنح الفرد القدرة على مواجهة التحديات الحالية والمتجددة التي تواجهه في عمله.
- ومما سبق تري الباحثة أن التدريب بمعناه الحقيقي يساهم في إحداث التنمية المهنية وهو الشكل الأكثر شيوعاً لهذه التنمية والذي معه يحصل المعلمون على الخبرات، كما أنه يعتبر أكثر نماذج التنمية المهنية فعالية للمشاركة في الأفكار والمعلومات مع عدد كبير من المعلمين حيث أنه يمد كل المشاركين بقاعدة معلومات مشتركة، وترادفات شائعة ومن هنا تبرز أهمية التدريب.

(ج) أهداف البرامج التدريبية:

لو نظرنا إلى مفهوم التدريب اليوم نجده يختلف كلياً عن الماضي حيث كان التركيز على الجوانب المؤسسية من الاحتياجات أكثر من الجوانب الشخصية، مما جعل التزام المعلم بالخضوع للبرامج الدورية للتدريب والتجديد عبئاً ثقيلاً عليه، نظراً لكونه مفروضاً عليه وليس نابعاً من دوافع ذاتية نحو النمو والمزيد من التعلم، أما في الوقت الحاضر فنجد أن مفهوم التدريب أصبح يمثل دافعاً قوياً بالنسبة للمعلم وذلك لمزيد من التطور والنمو المهني وإيماناً منه بقيمة الأهداف التي تسعى البرامج التدريبية لتحقيقها، ومن أهم هذه الأهداف^(٢٢):

- إكساب المعلم المعارف الجديدة والمهارات المتعلقة بالعمل.
- رفع الروح المعنوية للمعلم ومساعدته على إتقان عمله ورفع مستوي أداءه.
- اكتشاف كفاءات المعلمين ومواهبهم المختلفة.
- تمكين المعلم من مسايرة التطور العلمي والتكنولوجي.
- رفع أداء المعلمين في المادة والطريقة وتحسين اتجاهاتهم وتطوير مهاراتهم التعليمية ومعارفهم وزيادة مقدرتهم على الإبداع والتجديد.
- زيادة إلمام المعلمين بالطرق والأساليب الحديثة في التعليم وتعزيز خبرتهم في مجالات التخصص العلمية.
- تبصير المعلمين بمشكلات النظام التعليمي القائم ووسائل حلها وتعريفهم بدورهم ومسؤولياتهم في ذلك.

- تعميق وعي المعلمين السياسي والقومي لاستيعاب التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي يتعرض لها المجتمع ثم محاولة ترجمته عند تلاميذهم إلى أنماط سلوكية عملية.
- تعديل وتصحيح عيوب البرامج التي تلقاها المعلم قبل الخدمة أثناء فترة الإعداد في الكليات والمعاهد الخاصة بإعداد المعلمين.
- إمداد المعلمين بأحدث ما توصلت إليه الدراسات التربوية في مجال طرق التدريس، وتوظيف التقنيات الحديثة وتحليل المحتوى الدراسي، وإدارة غرفة الصف.
- تشجيع المعلمين على عمل أبحاث علمية في مجال تخصصهم، وإدارة نقاش ديمقراطي مع زملائهم حول المعلومات التي احتوتها بحوثهم.
- إمداد كليات المعلمين التي تخرجوا منها بتغذية راجعة عن مستوى أداء طلابهم الخريجين، بتعزيز النواحي الإيجابية في برامجهم وتعديل نواحي القصور فيها.
- تطوير المجتمع المدرسي، وبالتالي تطوير المجتمع من جميع نواحيه الاقتصادية والسياسية والفكرية.

وترى الباحثة أن المجتمع الذي يريد أن يتلمس خطي النهوض الشامل بكل أبعاده: الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية، عليه أن يوجد الإنسان الذي يحسن الفهم السليم لمعادلة الحياة ويمتلك الحصانة من جديد، ومن خلال ما سبق نجد أن أهداف البرامج التدريبية ركزت على المعلم بشكل خاص إيماناً من المسؤولين بأنه لا يوجد تطوير للعملية التعليمية إلا من خلال تطوير المعلم لأنه هو الأساس الذي يرقى من خلاله بالمستوي الأكاديمي للتلاميذ لذلك فالتركيز على المعلم جاء كبيراً، وبما أن التدريب يعتبر مدخلاً مهماً لتحقيق النمو المهني المستمر للمعلم وتطوير قدراته وكفاياته الأكاديمية فإنه يجب أن يكون التدريب هادفاً ومستمرًا ومتدرجاً وواقعياً.

وتتطلب عملية تطوير التعليم برامج تطوير مهني عالية الجودة لأن تطوير التعليم يعتمد بالدرجة الأولى على تصرف المدرس الجيد في الصفوف الدراسية ولكن الطالب على التعليم والفرص التي تخلقها التقنيات الحديثة في تغيير مستمر، لذا ينبغي على المدرس أن يواكب هذه التغيرات ويقوم بتحديث معلوماته وأن يستفيد من أحدث التقنيات في عمله وأن يقوم بتطوير مهارات جديدة مطلوبة في مواقف أخرى مختلفة وهذا كله يتطلب تطويراً مهنيًا

مستمراً والذي بدوره يحتاج إلى برامج تدريبية ذات خصائص فعالة تتوافر فيها عناصر التعاون والتآزر وسيادة روح الفريق.

لما كان التدريب المستمر عاملاً من عوامل الارتقاء بمهنة التعليم لذلك وجب التخطيط والتنظيم له لإتاحة الفرصة لجميع المعلمين لتلقي دورات تدريبية وفق سياسة موضوعية لأن المعلم عن طريق التدريب المستمر يتزايد كماً وكيفياً ويحقق التقدم رضا عن النفس.

وهناك مجموعة من الخصائص تتوافق إلى حد كبير مع ما ذكره اللقاني ومكملة لها وهي تدريب المعلمين عبارة عن عملية (حتمية - إلزامية - منظمة - مشاركة). (٣٣)

ومن خلال الخصائص السابقة تلاحظ الباحثة أن نجاح المعلم في تفعيل المشاركة الصفية على نطاق قاعة التدريس، أو الارتقاء بمستوي الكفاءة المهنية يقتضي الإيمان بكل ما هو جديد من آليات التواصل المعرفي والتعليم وكل هذا لن يحدث إلا بالنهوض ببرامج تدريبية هادفة ومنظمة تراعي الواقع الذي يعيشه المعلمون مع إشراكهم بصورة فعالة.

(د) مبررات عملية التدريب:

مما سبق نجد أن تدريب المعلمين وتنميتهم أصبح ضرورة ملحة، لا يمكن الاستغناء عنها وخاصة في مؤسساتنا التعليمية وذلك نظراً للظروف الصعبة والواقع المرير الذي يعيشه مجتمعنا اليوم ولكي تحقق برامج تدريب المعلمين أهدافها ينبغي أن تكون في إطار وتصميم جيد وذلك نظراً للمبررات التالية^(٣٤):

- ما يصيب المعرفة والمهارة من تقادم نتيجة للتغيرات السريعة المتعاقبة في مجالات العلم والتكنولوجيا.
- تطور صور البحث التربوي والربط بين النظرية والتطبيق وقد انعكس ذلك على الأدوار التي يقوم بها المعلم.
- توسع أدوار المعلم وتغيرها وازدياد سرعة تغير الحياة في المجتمع وتجديدها وتغير مطالبها مما يحتم على المعلم ملاحقتها.
- لإشباع متطلبات الدور الخاص لمدرس بصفته تربوياً أو سيكولوجياً أو سيسيولوجياً أو باحثاً أو تقنياً وتأهيله للنهوض بمسؤوليات جديدة لها كفاءات وصلاحيات خاصة بها: تدريسية أو إشرافية أو إدارية.

- لتبادل الخبرات وتجريب المستحدثات وتذليل وحل المشكلات وتنفيذ وتعميم أنجح الأساليب التدريسية.
- لإحداث تنمية ذاتية على المستوى الفردي والمحلي والعام للمعلم كإنسان وللمدرسة كمؤسسة وللمعلمين كجماعة مهنية.
- إنشاء وظيفة جديدة أو الرغبة في الترقى والحصول على حوافز مادية.
- إعادة النظر في النظام الإداري.
- سد العجز في العمالة الفنية المدرية.
- الحاجة إلى التدريب على أجهزة ومعدات جديدة.
- التدريب على نظم فنية جديدة.
- التدريب على خدمات جديدة للمكتبات.

ولا شك أن التدريب الناجح هو الذي يحدث تغييراً ملموساً في سلوك المعلم اتجاه أي نشاط أو عمل بما يتناسب مع ما يحتاج إليه من متطلبات ومؤهلات لأداء ذلك العمل الذي يقوم به، لذا فإن برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة تعد وسيلة لرفع الكفاءة المهنية للمعلمين على اعتبار أنها جزء لا يتجزأ من حركة إعادة التنظيم المدرس أو النمو المهني للمعلمين لذلك فمن الضروري أن يكون هناك محددات علمية في أي برنامج تدريبي منها ما يلي:

- أن يتم التدريب من خلال خطة التطوير المهني المدرس ووفق الاحتياجات التدريبية الحقيقية للمدرسة.
- أن يتم من خلال سياسات تدريبية محددة تنظم وتقن عملية التدريب برمتها.
- المتابعة الجيدة أثناء وبعد التدريب.
- تفعيل التدريب بإعادة تنفيذه داخل المدرسة.
- متابعة الأثر التدريبي على واقع العمل.

وترى الباحثة أن قضية إعداد المعلم وتنميته علمياً ومهنياً أثناء العمل من القضايا الهامة التي شغلت، وما زالت تشغل المجتمعات والمهتمين بشئون التربية والتعليم، على اعتبار أن المعلم هو عصب العملية التعليمية، ومن العوامل الحاسمة التي يتوقف عليها نجاح التربية في بلوغ غاياتها وتحقيق دورها في التقدم الاقتصادي والاجتماعي لذلك كان لا بد من الأخذ بعين الاعتبار المحددات السابقة.

ولقد ظهرت مجموعة من المواصفات للمعلم الناجح قامت بصياغتها بعض الهيئات والمؤسسات التربوية المتخصصة في إعداد المعلمين وذلك نظراً للاهتمام الواسع الذي حظي به المعلم خصوصاً في الآونة الأخيرة وتتمثل هذه المواصفات في^(٣٥):

- معد إعداداً مهنياً وأكاديمياً وثقافياً.
 - ملتزم بالتلاميذ وعملية تعلمهم.
 - مدرك لطبيعة المادة التي يدرسها وكيف يدرسها.
 - مسؤوليته المباشرة عن إدارة وتوجيه عملية تعلم التلاميذ.
 - ممارسته للتفكير النظامي خلال عمله واستفادته من خبرات وخبرة الآخرين.
 - التعامل مع المعلم كعضو في مجتمع تعليمي.
- كما أن هناك مجموعة من الكفاءات المطلوبة لنجاح المعلم في عمله سواء داخل الصف المدرسي أو العمل المدرسي ذاته، وهي^(٣٦):

- الكفاءة العلمية في المادة التي يدرسها المعلم.
 - الكفاءة في استخدام الأسئلة المتنوعة التي تتطلب أنواعاً مختلفة من الإجابة.
 - الكفاءة في تنوع الموقف التعليمي بطريقة تضمن مشاركة التلاميذ في الدرس.
 - الكفاءة في استخدام الوسائل المعينة بطريقة فعالة.
 - الكفاءة في إصدار الحكم على المواد التعليمية على اختلاف أنواعها.
 - الكفاءة في تحديد الأهداف سلوكياً.
 - الكفاءة في ربط عملية التعليم بخبرات التلاميذ.
 - الكفاءة في تعزيز أنواع معينة من سلوك التلاميذ.
- ومن وجهة نظر الباحثة كمعلمة فإن المعلم الناجح هو الذي يعرف دوره جيداً ومن ثم يسعى إلى تطوير نفسه باستمرار حتي يستطيع القيام بهذا الدور على أكمل وجه.
- وتهدف البرامج التدريبية إلى تنمية خبرات المعلمين المتدربين وزيادة كفاءتهم بصورة تؤدي إلى تحسين أدائهم وفقاً لخطة البرنامج، ويتم استحقاق هذه الأهداف في ضوء الاحتياجات الفعلية للمعلمين المتدربين، لذلك يجب عدم القيام بأي برنامج تدريبي إن لم يكن المعلمون في حاجة إليه، فلا تدريب بدون احتياج تدريبي.

وهناك مجموعة من الاعتبارات التي ينبغي مراعاتها عند بناء البرامج التدريبية

وهي^(٣٧):

- رغبة المعلم وميوله وقدراته ودوافعه والتي تعتبر من العوامل الرئيسة في نجاح البرنامج.
- واقع المعلم وخبراته السابقة والعوامل الاجتماعية والاقتصادية والأكاديمية والثقافية والتربوية.
- النواحي السيكولوجية للمعلم.
- توفير الشعور بالرضي للمعلم المتدرب عن طريق الحوافز المادية والمعنوية.
- عنصر التشويق للمعلم وذلك بتنوع وسائل وأساليب التدريب.
- أن يراعي برنامج التدريب مستوي قدرات المعلمين ويعمل على تنمية هذه القدرات.
- حصول المعلم على نتائج عمله أولاً بأول لأن ذلك يشعره بمدى تقدمه ونموه.
- أن يكون البرنامج التدريبي نظرياً وتطبيقياً.
- الاحتياجات التدريبية التي يصمم من أجلها البرنامج التدريبي.
- نوعية المعلمين الذين يصمم لهم البرنامج التدريبي.
- السلوك الحالي والسلوك المستهدف.
- الإمكانيات المتاحة لمصمم البرنامج التدريبي.
- الوقت المتاح والوقت المناسب.
- بدائل البرامج التدريبية.
- التكلفة.
- تحديد الأسلوب التدريبي المتبع.
- القدرات المالية للمدرسة وحجم الميزانية المخصصة لبرنامج التدريب.
- واقع البيئة المدرسية.
- قدرة قسم التطوير المهني بالمدرسة على ابتكار وسائل تطوير جديدة.
- المميزات والفاعلية الخاصة بكل وسيلة من وسائل لتطوير المهني.
- معرفة قسم التطوير والتدريب لماهية وأهمية المزايا الخاصة لكل وسيلة.
- قدرة الوسيلة على تحقيق الأهداف التطويرية المرجوة.

- مدي مناسبة الوسيلة للطبيعة الخاصة للاحتياجات التطويرية المطلوبة.
- مدي توافر الوسائل في البيئة المحلية والإقليمية المحيطة بالمدرسة.
- التكلفة المالية الخاصة بكل وسيلة.

ومما سبق يتضح أن إعداد المعلم للقيام بالأدوار والمهام المتنوعة يتطلب أن يكون تدريبه متصلاً وتربيته مستمرة ومعارفة متجددة باستمرار، وهو في حاجة مستمرة إلى من يوجهه ويشرف على أدائه ويعاونه على تنمية نفسه علمياً ومهنياً.

ولكي يتم وضع استراتيجيات ملائمة للتنمية المهنية للمعلم، لإحداث التغيير والتطوير المطلوب، فإنها لا بد أن تكون قابلة للتطبيق ويتطلب ذلك عمل دراسات تحليلية وإحصائية تركز على عدة قضايا أساسية ومهمة منها^(٣٨):

- كيفية ربط برامج التنمية المهنية للمعلم باحتياجاته والأهداف التنظيمية للمدرسة والمجتمع معاً.
- تحديد حجم الاستثمارات التي يجب أن تخصص لبرامج تنمية المعلم مهنياً.
- التوصل إلى حدود العلاقة بين مؤسسات تنمية المعلم مهنياً.
- يجب اختيار مكان التدريب بعناية فائقة.
- يجب ان يتم اختيار أنواع المواد التعليمية والنشاطات التدريبية على أساس الأهداف والإمكانات المتاحة.
- النقيوم المنتظم لجميع برامج تدريب وتطوير المعلمين.

وفيما يلي نتناول كل مرحلة من هذه المراحل على النحو التالي:

أ) مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية:

يتناول التدريب العناية بالجوانب العلمية التطبيقية التي تمس العملية التربوية وجوانب الأداء وطرق تحسينها بما يواجه الاحتياجات الحقيقية للمدرسين تمكيناً لهم من الارتقاء بمستواهم الأدائي.

وعملية تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين كعنصر أساسي في التخطيط لبرامج التدريب أثناء الخدمة تحظى بتأييد نظري كبير وذلك لأهميتها.

- وتعرف الاحتياجات التدريبية بأنها: "مجموع المتغيرات والتطورات المطلوب إحداثها في معلومات ومهارات وخبرات العاملين لتجعلهم قادرين على أداء أعمالهم على الوجه الأكمل".
- ويعرفها آخر على أنها: "مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في المعلم والمتعلقة بمعلوماته وخبراته وأدائه وسلوكه واتجاهاته لجعله لائقاً لأداء مهمته التربوية على أعلى درجة ممكنة من الكفاءة الفنية".
- ويعرفها ثالث بانها "درجة التدريب لكل كفاية من الكفايات التعليمية التي يشعر المعلم أو المدير أو المشرف بأن معلم/ معلمة الصفوف الثلاثة الأولى بحاجة إلى التدريب عليها من خلال إجابته على الاستبانة المعدة لذلك"^(٣٩).
- ويرى رابع إلى أن التدريب: "هو بمثابة الفرق أو الفجوة بين ما يمتلكه المعلمون من معارف ومهارات واتجاهات وبين ما ينبغي أن تكون عليه معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم بما يدفعهم وبوجههم نحو المصادر التدريبية التي تمكنهم من سد الفجوة بين ما لديهم من كفايات وما ينبغي أن تكون كفاياتهم بعد التدريب"^(٤٠).
- وبناءً على ما سبق فقد توصلت الباحثة إلى تعريف للاحتياجات التدريبية وهو أنها: "مجموعة الخبرات والمعلومات والمهارات والاتجاهات التي تمثل الفرق بين المستوي الحالي للمعلم والمستوي المطلوب أن يصل إليه".
- وقد أدي ظهور الاحتياجات التدريبية إلى سرعة الاستجابة والاهتمام المتزايد لبرامج تنمية المعلمين وأصبحت لتلك الاستجابة أولوية مطلقة من بين أهداف هذه البرامج ومن هنا تظهر أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية حيث تعتبر نقطة الانطلاق نحو عملية التطوير، ولعل ذلك يبرز من النقاط التالية^(٤١):
- تفعيل البرامج التدريبية ورفع كفاءتها من خلال تحديد نوعية محتوى البرامج التدريبية.
- توظيف المعلومات الناتجة من البرامج التعليمية في التنبؤ باحتياجات المستقبل.
- توفير الجهد والوقت والتكلفة عند تنفيذ البرامج التدريبية.
- وضع معايير دقيقة ومناسبة لتقويم أداء المعلمين.
- تحديد المسافة بين المستوي الذي عليه المعلم قبل بدء التدريب والمستوي الذي نأمل وصوله إليه في النهاية.
- يساعد التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية في التعرف على نقطة البدء في التدريب.

- يساعد تحديد الاحتياجات على تحديد الوسائل والأساليب والطرق الملائمة لتلبية تلك الاحتياجات.
- تساعد في الكشف عن المستويات الحقيقية للمعلمين المستهدفين.
- يمثل تحديد الاحتياجات أحد الضمانات الهامة لإقبال المعلمين على فعاليات التدريب وأنشطته واستمرارهم فيها عن رغبة ورضي.
- يساعد تحديد الاحتياجات في حصر المعوقات التي تحول دون الوصول إلى تحقيق الأهداف المبتغاة.

فإذا كانت العملية التدريبية تتكون من المدخلات والعمليات والمخرجات فإن عملية تقدير الاحتياجات التدريبية تعتبر أولى خطوات الإعداد والتصميم لخطط التدريب وبرامجه أثناء الخدمة؛ لذلك فهي التي تحدد عناصر خطة التدريب وأهدافها واختيار الوسائل المناسبة لتحقيق الأهداف وتحديد الأشخاص الذين يحتاجون إلى التدريب ونوع التدريب واختيار الوقت والمكان المناسبين لعقد الدورات لما يمكن اعتبارها المحك الذي يتم في ضوءه تقويم البرامج التدريبية، وبناءً على ما سبق فإن فعالية التدريب تعتمد على مدى اهتمامه باحتياجات المستقبل والتخطيط على أساس إشباع هذه الاحتياجات.

ونظراً لأهمية تقدير الاحتياجات التدريبية في نجاح التدريب أثناء الخدمة وأثرها في التنمية المهنية للمعلم فقد كان لا بد من وجود مداخل لتحديد هذه الاحتياجات وهذه المداخل هي^(٤٢):

- **تحليل المؤسسة:** ويهدف إلى تحديد ما هو مطلوب معرفته أو تعلمه لتحقيق الأهداف في ظل الظروف التي تعيشها المنظمة.
- **تحليل الأعمال (الوظيفة):** وتهدف إلى تحليل مكونات التدريب التي تحدد ما يجب أن يتدرب عليه الموظف.
- **تحليل الفرد (القوي العاملة):** ويتم فيه التركيز على الشخص الذي يراد تحديد حاجاته التدريبية من عدة جوانب أولها تخصصه وقدراته ومستواه الوظيفي وثانيها المواقف والاتجاهات التي يراد إشباعها في وظيفته وثالثها السلوك الوظيفي من حيث درجة التعاون وحب العمل والإخلاص والانتماء للمؤسسة.

في ضوء ما سبق يتضح للباحثة أن هناك ثمة اتفاقاً في الأوساط التربوية والتدريبية على أن التعرف على الاحتياجات المهنية إنما يتحقق بصفة مبدئية عن طريق دراسة ظروف العمل التربوي التدريبي الموجودة بالفعل، ومقارنتها بما ينبغي أن تكون عليه حالياً أو مستقبلاً حيث تشير الثغرات أو الفروق بين ما هو كائن فعلاً وما ينبغي أن يكون إلى نوع التدريب اللازم ومدته ومداه.

ولا شك أن تحديد الاحتياجات التدريبية يعتبر ضرورة أساسية لأية عملية تدريب ناجحة ودعامة من دعائمها لذلك كان لابد من تحديد هذه الاحتياجات وذلك للأمور التالية:

- المهام والأعباء التي تواجه المعلمين يومياً في العمل وتتطلب منهم الاستخدام الأمثل لمعارفهم عند كل موقف.
 - تحقيق مقاييس الأداء الشخصي.
 - سرعة الاستجابة لاحتياجات الشخصية والرغبة في التغيير.
 - انسياق المعلم وتطلعه للترقي إلى مناصب أعلى.
 - سرعة التغيير الاجتماعي والتكنولوجي وعدم القدرة على مسايرته، فضلاً على تأثيراته الحتمية على المؤسسة التعليمية وعلى المعلمين العاملين.
- كما أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية ضرورة من ضرورات عملية التخطيط للبرنامج التدريبي للمعلمين المستهدفين أثناء الخدمة يحث تشمل على جانبين مهمين هما^(٤٣):

- جوانب القوة المتمثلة في الأهداف المرغوب في تحقيقها من خلال البرنامج التدريبي ويتضمن خصائص وسمات وقدرات ولقاءات معينة يراد إكسابها للمعلمين المتدربين من خلال البرنامج التدريبي.
 - جوانب القصور وتتضمن خصائص وسمات غير مرغوبة يراد علاجها أو استبدالها بخصائص وسمات أخرى مرغوبة من خلال البرنامج التدريبي.
- ونظراً لأهمية الاحتياجات التدريبية فإنه كان لا بد من تصنيفها وخصوصاً لمعلم المرحلة الابتدائية باعتبارها المرحلة الهامة في تكوين شخصية التلميذ، ومن ثم يمكن عرض تصنيف هذه الاحتياجات على النحو التالي^(٤٤):

- **الاحتياجات العادية المتكررة:** وهي تلك الاحتياجات التقليدية التي تتصل بحاجات المعلمين الجدد التي تتمثل في اكتساب المعلومات والمهارات والاتجاهات الأساسية التي يحتاجونها.
 - **الاحتياجات التي تتصل بمشكلات العمل:** وهي التي تشير إلى مشكلات العمل الناشئة عن نقص في المعارف والمهارات أو الاتجاهات المتعلقة بمهام العمل والمتمثلة ف أداء المعلمين والتي ينتج عنها نقص في الإنتاجية أو ضعف في مستوى الأداء.
 - **الاحتياجات التطويرية الابتكارية:** ويتضمن هذا النوع إدخال عناصر جديدة (معارف ومهارات) على علم المعلمين تلبية لحاجات المستقبل والتطلعات التطويرية للمؤسسة.
- وترى الباحثة أن حصر الاحتياجات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة ينبغي أن يمثل محور الارتكاز الذي يبني حوله خطط وبرامج التدريب، وأن أية نشاطات تدريبية يجب ان تهدف بالدرجة الأولى إلى إشباع تلك الاحتياجات وذلك من منطلق أن أي تدريب لا يلبي احتياجاتهم الفعلية ضرب من الفقد والهدر.
- وبعد أن انتهينا من المرحلة الأولى من مراحل بناء البرنامج التدريبي وهي مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية ننتقل إلى المرحلة الثانية وهي مرحلة التصميم.

ب) مرحلة التصميم:

- وهي تعني ترجمة الأهداف إلى موضوعات تدريبية وتحديد الأسلوب الذي سيتم استخدامه بواسطة المدربين في توصيل الموضوعات التدريبية إلى المعلمين. (٤٥)
- ولا شك أن تخطيط وتصميم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة يعد جزء من عملية متكاملة تستهدف تنمية المعلمين مهنيًا وعلميًا وثقافيًا وتتم من خلال حلقات متصلة هي (٤٦):
- تنمية المعلمين عن طريق الإعداد قبل الخدمة في معاهد وكليات إعدادهم.
 - تنمية المعلمين ذاتياً بالقراءات والمشاهدات والبحوث والتجارب.
 - تنمية المعلمين أثناء الخدمة بالتدريب ويتم ذلك بواسطة مديريات التدريب في وزارة التربية والتعليم ونقابة المعلمين والمؤسسات الأخرى ذات الصلة.
- وترى الباحثة أن عملية التصميم تعتبر عملية حيوية تقابل احتياجات المعلمين المتدربين بصورة فاعلة وواعية تمكنهم من تنمية قدراتهم الأكاديمية والمهنية والثقافية.

وهناك مجموعة من الأسس يجب الاستناد إليها عند تصميم أي برنامج تدريبي وهي عناصر أساسية وتتمثل في^(٤٧):

- الاحتياجات التدريبية للمعلمين المستهدف تعليمهم.
- المحاضرون والمدربون.
- أجهزة التدريب.
- المواد التدريبية.
- ميزانية التدريب.
- أهداف البرنامج التدريبي.
- محتوى البرنامج.
- المعلمون والمدربون.
- المركز التدريبي.
- المشرف على المركز التدريبي.

ويعتبر تحديد أهداف البرنامج التدريبي أهم خطوة في تصميم البرنامج، ففي ضوء تحديد الأهداف، يتحدد المحتوى الذي يجب تقديمه ويتم ترتيبه سيكولوجياً ومنطقياً ورأسياً وأفقياً بطريقة تلائم طبيعة البرنامج التدريبي وفئة المعلمين المتدربين.

مما سبق يتضح أنه لكي يؤدي البرنامج التدريبي دوره ويحقق أهدافه بفعالية، لا بد أن تكون له خطة واضحة، تبين أهداف البرنامج ومكوناته، ومصادره ويتم ذلك بالاعتماد على الفلسفة العامة للبرنامج، ومعرفة الجهة التي يخدمها البرنامج وينبغي أن يتصف البرنامج بالمرونة ويتطور مع تطور الأهداف الإنسانية والتربوية.

ج) مرحلة التنفيذ:

تستلزم عملية التنفيذ كل ما يلزم من الإمكانيات المادية والبشرية التي تكفل نجاح البرنامج حيث تقوم الإدارة بوضع الإطار العام للإجراءات التنفيذية للبرامج التدريبية حيث يتم:

- إعداد الجدول الزمني للبرنامج التدريبي.
- إعداد وتجهيز المكان التدريبي.
- تجهيز المطبوعات والمادة التدريبية اللازمة.

- البدء في البرنامج التدريبي مع ضمان المتابعة اليومية الدائمة للمعلم لضمان سير البرنامج.
 - وهناك مجموعة من أساليب تنفيذ العملية التدريبية ولكن هناك ضوابط تحكم هذه الأساليب مثل عدد المتدربين أو الإمكانيات المادية وملاءمتها لاحتياجات المتدربين وأماكن تواجدهم وعامل الزمن وتوفر الإمكانيات البشرية المؤهلة، ويمكن عرض هذه الأساليب على النحو التالي:
 - **الأساليب الفردية:** وهي تركز على الفرد لإكسابه مهارات محددة لرفع مستوي أدائه، ومن أمثلتها: الدراسة بالمراسلة، التعليم المبرمج، والتدريب في ورش خاصة.
 - **الأساليب الجماعية:** وهي تهدف إلى إكساب المتدرب مهارات ومعلومات ومعارف واتجاهات مختلفة، وتتم في قاعات صفية ومواقف جماعية مثل: المحاضرات، والندوات والمناقشة وتمثيل الدور وغيرها.
 - **التدريب باستخدام المشاغل التربوية:** ويركز هذا الأسلوب على الممارسة، إذ أنه يربط بين النظرية والتطبيق والعمل الجماعي والتعلم الذاتي.
 - **التدريب باستخدام أسلوب المنحى متعدد الوسائط:** ويشتمل على الحلقات الدراسية والزيارات الصفية والدراسات الذاتية التي ترسل على شكل عينات دراسية تتضمن استخدام الأشربة والتسجيلات والتعليم المبرمج وغيرها.
- معنى ذلك أن مرحلة التنفيذ تعتبر هامة حيث يتم فيها البدء في التنفيذ الفعلي للبرنامج على أرض الواقع لذلك لابد من الاهتمام بهذه المرحلة للحصول على نتائج مرضية.
- د) مرحلة التقويم:**

- إن الغرض من التقويم هو التحقق من مدي تحقيق أهداف البرنامج وتشمل عملية التقويم الأفراد المراد تنميتهم وهيئة التدريب ومحتوي البرنامج وأساليبه على أن يراعي في التقويم^(٤٨):
- أن تكون عملية التقويم شاملة ومستمرة ومصاحبة لكل مراحل تخطيط وتنفيذ خطة البرنامج.
 - أن تتم بطرق موضوعية وبواسطة أساليب ووسائل علمية متنوعة.

- أن تسجل نتائج التقويم في كل مرحلة من مراحل تخطيط البرنامج وتنفيذه ولكل مجال من مجالاته.
 - عدم الاتفاق على ما يجب قياسه على وجه التحديد.
 - تعقد عملية القياس نتيجة لوجود الكثير من العوامل المطلوب قياسها.
 - عدم توافر الأساليب الإحصائية الدقيقة للقياس.
- وبعد أن انتهت البحتة من استعراض اهم مراحل بناء البرنامج التدريبي فإنه من الضروري ذكر أهم المؤسسات التي تشرف على تقديم هذه البرامج.
- ويعتبر الهدف الرئيسي من بناء البرامج التدريبية والإشراف عليها هو تنمية مهنية وتطوير شامل لعضو هيئة التدريس والذي تقوم به مؤسسات ومراكز متخصصة.
- "إن عملية تطوير وتدريب عضو هيئة التدريس يتطلب جهداً كبيراً ووقتاً كافياً، ومساعدة مستمرة في تعلم السلوك التعليمي الجديد، ليحل محل السلوك التعليمي شبه الثابت الموجود عند أعضاء هيئة التدريس، وهذا يتطلب وجود مراكز ومؤسسات متخصصة لتطوير وتعديل السلوك الصفي في المواقف التعليمية المختلفة وإمداد المدارس بالوسائل التعليمية المناسبة، ومن أهم المؤسسات التي تتولي الإشراف على برامج تدريب المعلمين وتطويرهم^(٤٩):
- المدرسة.
 - الإدارة التعليمية، أو المنطقة التعليمية، أو الوزارة.
 - الجامعات.
 - مراكز المعلمين.
 - المؤسسات المهنية.
- وفيما يلي عرض سريع لهذه المؤسسات^(٥٠):
- التدريب في المدرسة:

تهدف برامج تدريب المعلمين في المدرسة إلى التطور المستمر لأعضاء هيئة التدريس لذا فهي تركز على تحقيق الأهداف وحل المشكلات في نواحي مختلفة، مثل تطوير المناهج وتحسين التعليم، ويقوم المعلمون بعد التعرف على احتياجاتهم بتصميم البرنامج التدريبي اللازم لهم مستعينين بمصادر المعلومات المتاحة بالمدرسة ومكتباتها والبيئة المحلية ويمكن الاستعانة بمفتشي ومستشاري المواد الدراسية بإدارة التعليم المسؤولة.

- التدريب أثناء الخدمة بواسطة الإدارة التعليمية:

من أهم وظائف برامج تدريب الإدارة التعليمية هو تدعيم التدريب داخل المدرسة بإمداد مدربي المداري بأساليب ومواد علمية عن طريق المؤسسات التابعة للإدارات التعليمية تصلح للممارسة داخل المدرسة.

- التدريب أثناء الخدمة في الجامعات:

حيث تقوم الجامعات في مجال التدريب بالتنمية الأكاديمية والمهنية للمعلمين عن طريق الدراسات العليا التي تتيحها لهم للحصول على درجات الدبلوم والماجستير والدكتوراه في التربية بفروعها.

- مراكز المعلمين:

رغم كثرة عدد مراكز المعلمين ومجهوداتها من أجل الإرتفاع بمستوي معلمها من جميع النواحي إلا أنها لا تقدم برامج تدريبية كثيرة حيث تقتصر على البرامج التجديدية القصيرة وتقوم هذه المراكز بتدعيم كافة المجهودات التي تبذل لرفع مستوى المعلم المهني، تتوفر مراكز المعلمين الفرصة للمعلمين لتولي زمام الأمور في اتخاذ القرارات وتنفيذ برامج تطوير الكوادر التعليمية وفقاً لحاجات ومتطلبات المعلمين، إنها توفر للمعلمين الصيغة المناسبة التي تجعلهم يتحملون مسؤولية تطوير قدراتهم المهنية.

وتقدم المراكز السابقة مجموعة من الخدمات لعل من أبرزها ما يلي:

- تعيين المعلمين على حل مشكلاتهم.
- تسمح للمعلمين باكتشاف المواد التعليمية وتطويرها.
- توفر للمعلمين اتصالات مع خبراء ومتخصصين تعليمياً وتربوياً.
- توفير للمعلمين مصدراً للدعم الاجتماعي والعاطفي.
- تنظم ورشاً تربوية ومواد دراسية تكسب المعلمين المهارات المختلفة سواء كانت مهارات عقلية أو يدوية أم أكاديمية.
- توفر للمعلمين مساعدة استشارية من خلال خبراء واستشاريين.
- توجيه وإرشاد المعلمين الجدد.
- تعيين المعلمين على فهم العملية التعليمية الفهم الصحيح.
- تشجع المعلمين على تقبل المسؤولية عن نموهم المهني والموجه ذاتياً.

ولنجاح التدريب وتحقيق أهدافه المرسومة، لابد من توافر مجموعة عوامل،

منها^(٥١):

- ان يقوم التدريب على أساس تغيير أسلوب الأداء، والسلوك، والتفكير للأفضل.
- أن تراعي الظروف الواقعية للمتدرب، عند وضع المادة التدريبية، وعدم تضمينها مواضيع تخرج عن نطاق قدرة المتدرب.
- توفير الحافزية للمتدربين على الاستفادة القصوى من البرامج التدريبية والتطبيق العليم لما تدريه.
- تقديم كل مساعدة ممكنة للمتدربين لترجمة ما تعلموه على أرض الواقع.
- متابعة المتدربين، بعد عودتهم لأعمالهم بغرض مساعدتهم على تطبيق ما تدربوا عليه.
- مسايرة التدريب للتطور ومواكبة التقدم العلمي.
- أن ينظر إلى التدريب على انه مسؤولية كل مشرف وفي أي مستوى إداري.
- أن يتصف البرنامج التدريبي بالمرونة أي عدم إحداث التغيرات المفاجئة في طرق الأداء في الأجل القصير.
- عرض نتائج التدريب على المتدربين، وبشكل تدريجي يمثل حافزاً ودافعاً للإنجاز.
- التركيز على التغذية الراجعة، لتعرف المتدربون مدى تأثير ما تدربون في علمهم. وتأسيساً على ما سبق فإن نجاح العملية التعليمية يتوقف على نجاح المعلم لأنه عصب الحياة التعليمية وبعثها الرئيس وهو القوة المحركة لها، لذا فإن تدريب المعلم وتميمته مهنيًا ضرورة حتمية تفرضها طبيعة الحياة متسارعة الخطي في ظل ثورة المعلومات المتلاحقة والتقنيات الحديثة والذكاء الاصطناعي، وهذه التنمية لن يكتب لها النجاح وسائلها والتي من أهمها عملية التدريب الفعال.

(ز) الاتجاهات الحديثة في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

لا شك أن الهدف من التدريب هو تحسين العملية التربوية ووضعها في مسارها الصحيح وبهذا الفهم للتدريب يتضح أنه يمس جميع جوانب العمل التربوي ومن هذه الجوانب بالطبع التنمية المهنية للمعلمين التي ينبغي أن تقوم على أساس تهيئة الفرص للنمو وتحسين الأداء وهلا لا يتم إلا بمسايرة كل ما هو حديث لذلك كان مطالب حديثة لتدريب المعلمين أثناء الخدمة أهمها^(٥٢):

- يتضمن التدريب خطة مستقبلية.
 - يكون التدريب جماعي تعاوني ذات فلسفة واضحة.
 - يهدف إلى رفع عملية التعليم والتعلم.
 - تكون برامج التدريب متنوعة.
 - يكون التدريب معتمداً على وسائل متعددة.
 - يكون التركيز على تنمية المهارات.
 - يأخذ التدريب في الاعتبار احتياجات المستقبل.
 - اعتبار التدريب أثناء الخدمة واجباً إلزامياً وشرطاً أساسياً لاستمرار المعلم في عمله وبالتالي شرطاً لترقيته.
 - توفر فرص التنمية المهنية للمعلم بما يضمن تجديد خبراته العلمية والتعليمية معاً.
 - تتبنى برامج التدريب والتعليم المستمر طرائق متعددة في تزويد المعلمين بالمعلومات وتنمية اتجاهاتهم وتربيتهم على المهارات الجديدة.
- وبناءً على ما تقدم فقد توصلت الباحثة إلى أن التدريب هو الجانب الأكثر أهمية في حياة المؤسسات التعليمية حيث أنه أصبح قسماً مستقلاً في مؤسسات البلدان المتطورة يساهم في تطوير المعلمين، أما بالنسبة للدول العربية فإنه ما زال يحتاج إلى مزيد من الاهتمام، فجهود التدريب وتطوير الأفراد ما زالت غير فعالة، حيث أن معظم المتخصصين في التدريب والمدراء يصفون فعالية التدريب بشكل عام بأنها ضعيفة.
- وتأسيساً على ما سبق يمكن القول أن هناك ثمة علاقة تربط بين المسار التدريبي والمسار الوظيفي لتزويد المعلمين في المؤسسات التعليمية بالمهارات والقدرات والمعارف مع الأخذ بعين الاعتبار أن لكل مؤسسة من المؤسسات التعليمية عملها الخاص بها وخطتها وبيئتها المميزة لها، وأن لكل معلم شخصيته وأسلوبه الذي يميزه عن غيره لذلك فمن الضروري عند التصميم أو التخطيط للبرنامج التدريبي مراعاة الفئة التي سيطبق عليها البرنامج وذلك للوصول إلى نتائج أفضل وتحقيقاً للأهداف التي صمم البرنامج من أجلها.

سابعاً: مجالات التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية

تتعدد مجالات التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية وتتنوع، لتعدد وتنوع أدواره ومهامه والتي لا تقف عند حد التدريس، وإنما تمتد لتشمل العديد من المهام والأدوار

الأخرى، التوجيهية والإرشادية والإدارية والتنظيمية، كما تمتد إلى البيئة المحيطة بالمدرسة وضرورة المشاركة والتفاعل معها، للإفادة منها في العملية التعليمية، ومشاركة المدرسة في تطوير البيئة والنهوض بها، وعلى هذا الأساس تعدد وتتنوع مجالات التنمية وتتنوع، ويمكن الإشارة إلى المجالات الرئيسية التالية:

- مجال التدريس.
- مجال الإدارة.
- مجال التقويم.
- مجال التقويم.
- مجال الأخلاقيات.
- مجال خدمة المجتمع.

١ - مجال التدريس:

يعتبر التدريس وظيفة أساسية من وظائف التعليم، ولكن في الوقت الحاضر لم يكن بالفعالية التي ينبغي أن يكون عليها، حيث ان المدرسة تركز على التدريس في لوائحها وأنظمتها الوظيفية ودعمه ومكافئته بالترقيات والتعيينات الدائمة مما جعل معظم المعلمين يوجهون اهتمامهم إلى النشاط التدريسي أكثر من أي شيء آخر، حيث توجد علاقة تكاملية بين المعلم والتدريس، فالنشاط التدريسي يساعد على تطوير وتحسين المستوى العلمي والمعرفي للمعلم وهذا ينعكس بشكل إيجابي على كمية ونوع المعلومات التي يدرسونها للتلاميذ من خلال أدائهم. (٥٣)

فأهمية التدريس تكمن فيما يلي:

- إيجاد بيئة تعلم تتسم بالتفاعل والنشاط.
- اكتساب المهارات القادرة على تطوير العملية التعليمية.
- تنمية المهارات والإمكانيات الفردية.
- اكتساب المعلومات والمهارات القادرة على تطوير عمليات التقويم، وبناء الاختبارات المدرسية.
- اكتساب المهارات والمعلومات التي تكمن المعلم من المشاركة في وضع المناهج الدراسية وتطوير المحتوى العلمي والتدريس ويشمل تحليل المحتوى العلمي للمناهج حسب نوع الخبرة التعليمية والإثراء المحتوى التعليمي واستخدام الأساليب والأنشطة مجال المحتوى العلمي والتدريس ويشمل تحليل المحتوى العلمي للمناهج حسب نوع الخبرة التعليمية وإثراء المحتوى التعليمي واستخدام الأساليب والأنشطة التعليمية حسب متطلبات الموقف التعليمي ومراعاة الفروق الفردية عند تنفيذ أنشطة الدرس

محددات التنمية المهنية للمعلمين
في ظل الألفية الثالثة دراسة تحليلية
ورؤية عصرية

وتوظيف تقنيات التعليم بما يحقق أهداف الدرس واستخدام أنماط التفاعل اللفظي المناسبة للموقف التعليمي وطرح الأسئلة بما ينسب للفروق الفردية للتلاميذ. وهكذا يتضح أن التدريس للتلاميذ: (٥٤)

- له أثر بالغ على التحصيل العلمي والمعرفي والنمو الفكري الاجتماعي والأخلاقي لتلاميذ المدرسة .
- يساعد في إعداد التلاميذ إعداداً مهنيّاً متخصصاً عالياً حسب ما يتفق مع متطلبات قطاعات الإنتاج المختلفة من القوى العاملة.
- للتدريس الجامعي أهمية بالغة حيث من خلاله التفاعل الفكري والمعرفي بين تلاميذ المدرسة والمعلم سواء داخل أو خارج قاعات الدراسة.
- يساعد التدريس الفعال التلاميذ كيفية التفكير واستخدام العقول.
- التدريس الفعال يساعد على تنمية قدرات التلاميذ العقلية والفكرية.
- يساهم التدريس الجيد في إكساب تلاميذ المدرسة القيم والمبادئ الأخلاقية الحميدة، وكذلك الاتجاهات الإيجابية.
- يساهم التعليم في المساعدة على نضج التلاميذ الاجتماعي.
- يساعد التدريس الفعال التلاميذ على التعبير عن الآراء والأفكار بكل صراحة وموضوعية.

وحيث الحكم على جودة أداء المعلم بوصفه معلماً فإنه يتم النظر إليه من خلال عدة أمور، هي:

- أن يصمم المعلم خطة لكل مادة من المواد التي يدرسها تشتمل على الهدف من تدريس المادة، ومفردات المادة التي عن طريقها يمكن تحقيق الأهداف، والتوزيع الزمني لمفردات المادة، ووسائل تدريس هذه المفردات، ووسائل قياس تحقيق الأهداف، وثبتاً بالمصادر والمراجع الأساسية لموضوع المادة، بالإضافة إلى تعيين بعض القراءات الإضافية.
- أن ينوع في كل فصل دراسي في الموضوعات الفرعية والنصوص التي يدرسها، مثال ذلك، إذا درّس لتلاميذه موضوعاً معيناً باعتباره موضوعاً رئيساً من موضوعات المنهج المدرسي فإنه يستطيع أن يختار في كل فصل نصاً مختلفاً يطبق عليه ما درسه لتلامذته.
- أن يحدث المصادر والمراجع الذي يزود به التلاميذ كل فصل، بإضافة آخر ما يصدر من الدراسات والمؤلفات إليه، حتى يجعل التلاميذ في صورة القديم والحديث من المصادر والمراجعة والأبحاث.

- أن يوجه التلاميذ للاستفادة من وسائل الاتصال الحديثة ولاسيما شبكة المعلومات الدولية بوصفها مصدراً مهماً ومتجدداً من وسائل تزويد المعرفة وفي هذا السياق ينصح المعلم بان ينشئ لنفسه على شبكة الإنترنت يجعل فيه بعضة المواد العلمية التي يدرسها وأن يسجل التلاميذ على ذلك الموقع للاستفادة منه.
- أن يحرص المعلم على ربط محتويات المنهج الذي يدرسه بحاجات تلاميذه وهموم المجتمع وأمتهم، ويمكن أن يتجلى ذلك في النصوص والقراءات والأمثلة المستخدمة للتطبيق، لولا بد من أجل ذلك أن يقنع التلاميذ في بداية الفصل الدراسي المدرسة . وبذلك يجعل الطلبة أكثر رغبة حماسة في التحصيل.
- أن يحرص المعلم على الاطلاع على ما يكتب عن موضوع تخصصه باللغات الأخرى، وهذا يتطلب منه أن يجيد لغة أجنبية، وبذلك يفتح آفاقاً جديدة من المعرفة أمام تلاميذه.
- أن يخصص المعلم جزءاً من علامات تقويم التلاميذ لما يقومون به من أبحاث في المنهج الدراسي، لأن إجراء الأبحاث يساعد التلميذ على الوصول إلى مصادر المعلفة بنفسه، ومتى فعل ذلك فإن هذه المعرفة تصبح أكثر رسوخاً في الذاكرة.
- أن يتيح المعلم للتلاميذ استخلاص النتائج والأفكار الأساسية من خلال النقاش والقراءات الخارجية، وأن يجعل تبعاً لذلك من معايير تقويم أداء التلميذ مقدار مشاركته في النقاش والتزامه بالحضور وتحضيره المسبق للدرس وقراءاته الخارجية.
- أن يحرص المعلم على إقامة علاقات مع المتخصصين في مجال تخصصه الدقيق في بلده وفي الوطن العربي وخارج الوطن العربي، إذ يسهل عليه ذلك الاطلاع على آخر المستجدات في ميدان تخصصه وتبادل الأفكار والآراء مع هؤلاء المتخصصين مما ينعكس إيجابياً على التلاميذ الذين يدرس لهم.
- أن يستضيف المعلم بعض المتخصصين في موضوع المنهج من خارج المدرسة للمشاركة في إحدى المحاضرات الصفية، وإذا كان ثمة أشخاص (أعلام معروفون) يدور حولهم موضوع المحاضرة يمكن استضافتهم ليتحاوروا بصورة مباشرة مع التلاميذ وكل هذا يوضح أن برامج التنمية لمهنية للمعلم للتعرف عليها ولتقويمها ومحالة تطويرها لا بد وأن تبدأ بمناقشة ووضع الأسس التي تحدد الملامح الرئيسة للصورة المرجوة لهذه البرامج، كما تحدد أيضاً المبادئ التي يمكن في ضوءها الحكم على هذه البرامج وتقويمها وتطويرها. (٥٥)

وتبدأ المدرسة بالتنمية المهنية للمعلم منذ شغله وظيفته التدريس وتستمر إلى لما بعد ذلك، وقد تقوم هيئات متخصصة داخل إطار المدرسة بذلك مثل مراكز تنمية المعلم كما هو الحال في بعض الدول مثل الولايات المتحدة الأمريكية وفي إنجلترا تقوم المدارس بتنفيذ برامج مهنية للمعلم حيث تشمل هذه البرامج: التدريب على الإشراف التربوي والتدريب على إدارة مشاريع البحوث والاستشارات، والتدريب على المحاضرات، وبحوث المؤتمرات وتدريب المجموعات الصغيرة، وحل المشكلات والتدريس، والاستعانة بالحاسب، وطرق مساعدة التلاميذ على التعلم، وتصميم المقررات، وتصميم المقررات، وطرق التدريب والتقييم الذاتي والإطلاع الحر.

وفي غالبية دول الوطن العربي تقوم المدرسة بدور كبير في تنمية المعلم مهنيًا من خلال (٥٦):

- الدروس والمعامل وورش العمل.
- البعثات التدريبية والتبادل العلمي.
- الكمبيوتر والأفلام التعليمية.
- الاستشارات.
- الدراسات الذاتية.
- مشاركة المعلم في الندوات والمؤتمرات العلمية المتخصصة على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي.
- المعامل والمختبرات المجهزة والمكتبات.
- وسائل الإعلام.
- الخبرات الميدانية خارج المدرسة.
- المناهج والكتب الدراسية.
- معارض الكتب والمناسبات الثقافية.
- المجالات والدوريات المتخصصة.

وتقتضى التنمية المهنية أن تسير وفق خطة مدروسة منظمة لتحقيق أهداف مرسومة محددة في إطار من العمل الجماعي المنظم، على اعتبار أنها عملية يراود بها إحداث آثار

معينة في مجموعة أفراد تجعلهم أكثر كفاية ومقدرة في أداء أعمالهم الحالية والمقبلة، وذلك بتكوين عادات فكرية وعملية مناسبة، واكتساب مهارات ومعارف واتجاهات جديدة.^(٥٧)

٢- مجال الإدارة

يشتمل هذا المجال على بناء القدرات والكفاءات الشخصية للمعلم والقيادات التربوية من خلال العمل على:

- تعزيز وبناء المهارات والمعارف المهنية الأكاديمية والوظيفية للإدارة التربوية.
- تشجيع الإدارة على تحقيق أعلى مستوى من الأداء وتوفير كافة الظروف التي تساعدهم على الوصول على أعلى معدلات الرضا الوظيفي.
- زيادة القدرة لدى الإدارة على استيعاب المتطلبات المختلفة للوحدات الإدارية.
- توفير نموذج محاكاة جيد للإدارة للتدريب على أفضل أساليب صنع القرار، وإعادة تأهيل قيادات الإدارة المدرسة لامتلاك المهارات التي تساعدهم على بلوغ مستوى جيد من الجودة في عملية صنع القرار وخصوصاً القرارات ذات التأثير الكبير على المستقبل المهني والأكاديمي للمعلم والإدارة المدرسية.
- تساهم عملية التنمية المهنية في تشكيل شبكة جيدة من العلاقات بين الإدارة المدرسية بحيث يستفيد كل فرد من الخبرات والمهار التي يتمتع بها الآخرون.
- كما يشتمل هذا المجال على معرفة استراتيجيات إدارة الدرس وتوظيف التعزيز بأنواعه المختلفة واتقان مهارات الاتصال والتواصل وتنظيم البيئة بما يتلاءم مع الموقف التعليمي، والتعرف على خصائص نمو التلاميذ وتنمية اتجاهات التلاميذ نحو الانضباط الذاتي والتعرف على الاتجاهات العالمية المعاصرة في هذا الجانب^(٥٨) وفي هذا المجال يتم التركيز على اكتساب مهارات صنع القرار، والحصول على المعلومات والبيانات اللازمة لصناعة واتقان اساليب الإدارة الحديثة إتقان اساليب كيفية التعامل مع المشكلات.

وإن تطلب كل هذا:

- تطوير هياكل الإدارة العليا بمؤسسات التعليم بما يلاءم ظروف ومتطلبات كل منها واستحداث وحدات تنظيمية جديدة على مستوى الإدارة بحسب ما يتوافر من مقومات مثل مراكز تقنية المعلومات والاتصالات ومراكز الوسائط المتعددة وتطوير تقنيات التعليم ومراكز تنمية القيادات العلمية والإدارية.

محددات التنمية المهنية للمعلمين في ظل الألفية الثالثة دراسة تحليلية ورؤية عصرية

- إعداد جدول زمني للانتهاء من ميكنة الأعمال الإدارية وتنمية شبكات الاتصالات ونشر استخدام البريد الإلكتروني بين وحدات المدرسة.
- تحسين نظم الإدارة من ناحية المكان والتجهيزات ومستلزمات العمل، وإتاحة الفرصة للتدريب المستمر.
- ضرورة النظر في نظام يوفر للإدارة المدرسية الوقت المناسب لوضع رؤية استراتيجية للمدرسة وإعداد سياسات وخطط مستقبلية للنواحي الإدارية.
- تطوير النظم الإدارية والهيكل الإداري للمدرسة بما يسمح بإنشاء وحدة للتطوير والمراقبة لتطوير كل عناصر العمل المدرسي.
- وهكذا يتضح أن التنمية المهنية في مجال الإدارة يتم التركيز في دورات التنمية المهنية للمعلم على أهمية تكوين وتنمية وتطوير شئون المعلم ليباشر الوظائف التالية: (٥٩)
- تطوير نظم اختيار وإعداد المعلم.
- تطوير نظام ترقية المعلم بحيث لا يقتصر على البحوث العلمية التي تجيزها لجان الإشراف أو التحكيم، بل يشمل أيضاً الأداء التعليمي والجوانب السلوكية والمساهمة في الأنشطة التي تخص التلاميذ، وخدمات المجتمع وتنمية البيئة.
- تطوير نظام متكامل لتقييم أداء المعلم يشمل نشاط التدريس، والأنشطة العلمية والثقافية والاجتماعية، على أن يشمل النظام التعليمي الذاتي في صورة تقرير يعده المعلم عن إنجازاته، وتقييم القسم العلمي وتقييم التلاميذ.
- التزام المعلم بساعات مكتبية يتوجدان لتقديم الإرشاد والمعونة للتلاميذ، وللمشاركة في الأنشطة المدرسية المختلفة.
- تنظيم دورات التدريب والتنمية المستمرة في مجالات التخصص المختلفة.
- تنظيم الدورات التأهيلية في التربية وتقنيات التعليم للمعلمين الجدد.
- إتاحة الفرصة لأعداد متزايدة من المعلم للتعرف على المتغيرات التي حدثت في برامج التعليم في دول أخرى متقدمة.
- تنظيم دورات مكثفة للمعلمين المساعدين لمساعدتهم في التعرف الشامل على التطورات العلمية في مجالات تخصصهم.

- تنظيم دورات تدريبية تنشيطية للمعلم في فترات زمنية مناسبة، لمساعدتهم في متابعة التطورات العلمية العالمية في مجالات تخصصهم. (١٠)
- وضع ميثاق شرف يحكم أداء المعلم بمنظومة التعليم، ويحدد مسؤوليات وواجبات المعلم والمنهج السلوكي الذي يمثل من خلاله القدرة الطيبة لتلاميذه.
- إنشاء مرتبة "المعلم المتميز" يرقى إليها الأساتذة ذوات السمعة الطيبة والأداء المميز بعد حصولهم على درجة معلم.
- وضع ضوابط حاكمة لحسن أداء مهامه التعليمية، وتحسين هيكل الرواتب والمكافآت بما يضمن حياة كريم للمعلم، تمكنه عملياً من أداء رسالته.

٣- مجال التقويم:

أصبح التقويم عملاً ضرورياً لتحسين أداء كل مؤسسة أو تطويرها، وبالتالي لا غنى لآية مؤسسة عن التقويم، فهو الأداة التي من خلالها يتم الحكم على ما يبذل من عمل وهو الذي يرشد القائمين على تلك المؤسسات إلى مواطن القوة والضعف، وبدل على مواطن الخلل ومن خلاله يمكن المسئولون أصحاب القرار من سد الثغرات والوقوف على الإنجازات ومواطن النقص والتعرف على أسباب الفشل أو معوقات النجاح.

ويعتبر التقويم التربوي من الموضوعات الهامة والمؤثرة في التربية بسبب ما يقدمه من معلومات ونتائج توضح الجهود التي تبذل لتحقيق الأهداف التربوية لهو العملية التي يحكم بها على مدى تحقيق أهداف التربية المنشودة ومدى التطابق بين الأداء والأهداف على أساس من كونه عملية إصدار حكم على مدى تحقيق الأهداف التربوية ونتائج الآثار التي تحدثها بعض العوامل والظروف في تيسير الوصول إلى هذه الأهداف أو تعطيلها. (١١)

وتسعى كثير من الجامعات ومعاهد التعليم العالية في البلدان المتقدمة المختلفة مثل فرنسا وروسيا والصين وألمانيا وغيرها من دول الاتحاد الأوروبي إلى تطوير المعلم بها وذلك من خلال متابعة وتقويم ممارساتهم التدريسية فيما يعرف بتقويم الأداء، والذي ينظر إليه على أنه تحليل وتقييم أداء العالمين لعملهم ومسلكهم فيه، وقياس مدى صلاحيتهم وكفاءتهم في النهوض بأعباء الوظائف الحالية التي يشغلونها وتحملهم مسؤوليات وإمكانات لمناصب ووظائف ذات مستوى أعلى ويعرفه آخرون بأنه تقدير كفاءة الفرد في عمله، بغرض معرفة مدى صلاحيته في القيام بأعباء وظيفته مستوى أدائه لواجباته، ودرجة تعاونه مع زملائه

وطاعته لرؤساء وسلوكه نحو المتعاملين معه، ومدى توافر القدرات لديه لشغل وظائف أعلى في المستوى التنظيمي. (٦٢)

ويشمل تقويم أداء المعلم في ضوء أهداف التعليم تقويمه من حيث الأداء التدريسي، ومجالات الإنتاج العملية للمعلم وكذلك الكفايات المهنية للمعلم فبالنسبة للإنتاجية العملية للمعلم وكذلك الكفايات المهنية للمعلم فبالنسبة للإنتاجية العلمية للمعلم فإنها تعرف على أنها ثمار الجهود التي يقوم بها المعلم، ولها مجالات أهمها:

- البحوث التربوية المتعلقة بتطوير المقررات الدراسية، والبرامج التعليمية.
- البحوث الأساسية التي تهدف إلى إنتاج المعرفة الجديدة وتتميتها فثي المجال الذي يتخصص فيه هذا العضو.
- البحوث التطبيقية التي تسهم بحل المشكلات التربوية والاجتماعية. (٦٣)

والكفاءة الإنتاجية تعرف على أنها قدرة المعلم التي تمكنه من أداء سلوك معينة يرتبط بما يقوم به من مهام تربوية أو تعليمية في التدريس. بحيث تشمل المعارف والمهارات والاتجاهات المرتبطة بالتدريس وتؤدي بمستوى كامل ينعكس أثره على سلوك التلاميذ بشكل يمكن ملاحظته في سلوك وأداء المعلم، في حين تعرف الكفايات المهنية للعضو المرغوب، كما تعرف بأنها مجموعة القدرات وما يسفر عنها من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها المعلم وتمكنه من أداء عمله وأدواره ومسئوليته ويلاحظها وقيمتها تلاميذه ويمكن أن يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على العملية التعليمية.

وبالتالي يترتب على خضوع المعلم والإدارة المدرسية لعملية التنمية المهنية تطوير الجوانب الشخصية والتنظيمية، ويعود ذلك بالعديد من الفوائد والمنافع على الأفراد وكافة النظم والأساليب الإدارية، غذ من شأن نتائج هذا التقويم أن تساعد في:

- تحقيق نظرية التعلم المستمر مما يسمح بالعمل المتواصل للبحث عن نقاط الضعف في الأسلوب والبحث عن الحلول التي يمكن اللجوء إليها لمعالجة أوجه القصور من خلال برامج التنمية المهنية.
- تطوير الكفاءات الإدارية والأكاديمية للمعلم مما يعود بالنفع على المستوى العام للتحصيل للتلاميذ، وبالتالي المشاركة الفعالة من قبل الإدارة الجامعية في تزويد

المجتمع بالمهارات والكفاءات، ولن تحقق المهنية النتائج التي نسعى إليها إلا إذا استمرت على المدى الطويل وتطرفت إلى معالجة كافة أوجه القصور. (٦٤)

- تطوير المجال العلمي بالمدرسة، وهذا ما يعول إليه مشروع التنمية المهنية للمعلمين بالمدرسة من خلال برامجه.
- تطوير مهارات الأداء الوظيفي والإداري للمعلم والإدارات التعليمية، وذلك بغرض الإعداد الجيد للقائد الذي يمتلك المهارة لإدارة المدرسة في ذلك العصر.
- إشعار المعلم والمناطق التعليمية بقيمتهم وبالدور الكبير الذي يمكن أن يلعبوه في النهوض بالدولة والمساهمة في تخفيف الأعباء المهنية والوظيفية على التلاميذ الخريجين، وذلك من خلال إمدادهم بالمهارات تأتي تسهيل التعامل مع المجتمع.
- تطوير الهيكل العام للمدرسة ككل، من خلال تعميم ثقافة التنمية المهنية التي تؤكد على ضرورة تطوير كل فرد لمهاراته ليتمكن من تنفيذ الأدوار الكلف بها.
- تطوير قنوات التواصل والاتصال الفعال بين المناطق التعليمية وبين المعلم وايضاً مع المجتمع الخارجي.
- تغيير أفكار واء القيادات المدرسية التقليدية والانتقال من مرحلة العمل العلمي التقليدي إلى مرحلة التحديث والتطوير في قنوات العمل الإداري.

إذن معنى هذا أن عملية تقويم المعلم تعد عملية معقدة وصعبة بسبب تداخل عدة عنصر مختلفة مؤثرة في أدائه ومؤثرة في نواتج أدائه، ولذلك لا يوجد اتقان على معايير يمكن في ضوءها الحكم على كفاءته، وعلى الرغم من ذلك فإنه توجد عدة محاولات لإيجاد مثل هذه المعايير، والتي تؤكد على أهمية أن يتم تقويم أداء المعلم عن طريق مدراء المدارس، وزملاء العمل، وعن طريق التلاميذ، وعن طريق أن يقيم نفسه بنفسه، وذلك بتوفير الأدوات العلمية والتربوية اللازمة لذلك، وكذلك تقويم المعلم عن طريق تقويم التلاميذ له.

ويعتبر هذا الأسلوب من أصدق المحكات وأكثرها ثباتاً في تقويم عمل المعلم ومهاراته المهنية والفنية وتمثل قضية تقويم التلميذ للمعلم أحد القضايا المحورية للمهنة التي تتدرج تحت أهم مكون في المنظومة التعليمية وهو مكون التقويم، وهي على أهميتها في قياس وتقويم كفاءة العملية التعليمية وهو مكون التقويم، وهي على أهميتها في قياس وتقويم

كفاءة العملية التعليمية في الدول المتقدمة فإنها لا تجد القدر الكافي من الاهتمام في الدول العربية.

وكل هذا من أجل تحقيق المرجو من تقويم الأداء التدريسي للمعلم بالمدرسة والتي يمكن حصر بعضه في:

- ١- تحسين الأداء التدريسي للمعلم في فصول الدراسة.
 - ٢- تزويد المعلم بنوع من التغذية الراجعة التي تمكنه من تشخيص جوانب القوة والضعف في أدائه التدريسي.
 - ٣- تزويد الإداريين من مديري المدارس ومساعدتهم بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالنواحي الوظيفية للمعلم.
 - ٤- تزويد التلاميذ بالمعلومات التي تساعدهم في اختيار المقررات الدراسية، وكذلك المعلمين.
 - ٥- المساهمة في تقويم مدى تحقيق المنهج لأهداف التربية.
- ٤- مجال الأخلاقيات:

لما كانت الأخلاقيات تعرف على أنها مصطلح يحدد المبادئ والقيم وكذلك الواجبات والالتزامات التي ينبغي بها صاحب المهنة، أو على أنها مجموعة من المعايير السلوكية التي يجب أن يلتزم بها صاحب المهنة، فإنه ينبغي التأكيد فإنه ينبغي التأكيد على أنها تنقسم إلى نوعين: (١٥)

- الأخلاقيات العامة، وهي أخلاقيات مشتركة بين جميع المهن: الصدق ، الأمانة ، الإخلاص ، وحسن المعاملة.
- الأخلاقيات الخاصة، وهي تختص بكل مهنة على حدة فلكل مهنة طبيعة خاصة تميزها عن سواها وكل مهنة تجابه مشكلات خاصة ولذلك هي تحتاج لأخلاقيات خاصة.

ومن الأخلاقيات الحاكمة لمهنة التعليم، ما يلي^(١٦):

- الصفات الحميدة وأنماط السلوك الطيبة التي يجب أن تتوفر في المعلم ويلتزم بها في أداء رسالته.
- ميثاق به المعلم في أداء مهمتهم بالطريقة المثلى.

- أعراف وتقاليد تحافظ على شرف المهنة.
 - مبادئ وقيم سامية تكفل رفعة المهنة.
 - صفات وسمات حميدة يتجلى بها معلمي المرحلة الابتدائية
- فمهنه التعليم رسالة تستمد أخلاقياتها من عقيدة وقيم مبادئ المجتمع وهي توجب على القائمين بها أداء حق الانتماء إليها من حيث:
- الإخلاص والتجرد في العمل.
 - الصدق مع الذات.
 - استمرارية العطاء لنشر العلم.
 - المعلم صاحب رسالة يستشعر عظمتها ويؤمن بأهميتها، ويؤدي حقها بمهنية عالية.
 - اعتزاز المعلم بمهنته وإدراكه المستمر لرسالته يدعوانه إلى الحرص على بذل المزيد من الجهد والعمل، لتنمية القيم لدى تلاميذ ولزيادة معارفهم.
- ولا شك أن المعلم حين يلتزم بهذه الأخلاقيات الحاكمة للمهنة، فإن ذلك يدفعه إلى المساهمة في التطوير الفكري للتلاميذ وتجنب أي تصرف فيه استغلال أو تفرقة بين التلاميذ مما قد يؤثر سلباً على التطور الفكري للتلاميذ ويجعل علاقاته مع تلاميذه: (١٧)
- أساسها الرغبة في نفعهم.
 - أساسها المودة.
 - حارسها الحزم الضروري.
 - وهدفها تحقيق الخير والتقدم لنهضة المجتمع.
 - احترام ذاتية وشخصية التلميذ .
 - الحاجز المعتدل بين الأستاذ وتلاميذه.
 - الحفاظ على أسرار التلاميذ.
 - العدل في المعاملة وعدم التحيز والتمييز.
 - السرية في نتائج الاختبارات والمراسلات الخاصة.
 - على المعلم أن يتعامل مع زملائه في المدرسة بالاحترام والتعاون، وتقديم النصح والمشورة في إطارها العلمي والمؤسسي وتنفيذ التوجيهات التي تطور العمل والمشاركة الإيجابية في نشاطات المؤسسة وفعاليتها المختلفة.

- مبدأ التعامل مع زملائه على أساس من الثقة والاحترام المتبادل واحترام التقاليد الوظيفية والتعاون لتحقيق الأهداف التعليمية من منطلق العمل بروح الفريق الواحد.
 - أن يحرض على تجويد أدائه التعليمي، من حيث الإعداد الجيد والمتجدد والالتزام بالوقت والالتزام بموضوع الدرس إلا للحاجة الماسة والضرورية وإذا كان الخروج يعود بالمنفعة للتلاميذ وإجادة أساليب التدريس المتنوعة، والسعي للبحث عن الجديد وضوح الصوت وتغيير النبرات وفقاً للمواقف المختلفة واستخدام المتاح من الوسائل والمعينات التعليمية وحسن توظيفها ومشاركة التلاميذ، مع مراعاة الفروق الفردية بينهم بقدر ما يمكن.
 - أن يؤدي دوره داخل المجتمع من حيث:
 - تعزيز الإحساس بالانتماء للوطن لدى التلاميذ والمواطنين.
 - غرس أهمية مبدأ الاعتدال والتسامح والتعايش.
 - تنمية التفاعل الإيجابي مع الثقافات الأخرى.
 - الحرص على أن يكون في مستوى تقدير واحترام وثقة المجتمع.
 - كونه عضواً مؤثراً في مجتمعه فيما يلي التقدم المعرفي والارتقاء العلمي والإبداع الفكري والإسهام الحضاري.
 - صورة صادقة للمثقف المنتمي إلى مجتمعه ووطنه، إذ ينبغي عليه توسيع نطاق ثقافته، وتنويع مصادرها.
 - غرس قيم المجتمع الفاضلة لدى تلاميذه الذين يعيشون في المجتمع ويعملون في مواقفه المختلفة.
 - يتمثل ذلك في تزويدهم بالخبرات التي تسهم في بناء شخصيات مواطني المستقبل.
 - دور المعلم في المجتمع لا يستقيم إلا إذا كان واعياً بقيم المجتمع وراعياً لها.
- قائمة المراجع

(¹) Yang, S.& Liu, S.: qualitative study of mentors' scaffolding in a teacher professional development, online workshop, on computers in Education, Proceedings International Conference, Vol. (21343), Dec2002, P. 1342.

(²) أحمد محمود الخطيب، محمد علي عاشور: استراتيجية مقترحة لإعداد المعلم العربي في القرن الواحد والعشرين، مجلة دراسات مستقبلية، ع ١، بيروت، لبنان، ٢٠٠٦، ص ص ٢٨ - ٣٢.

- (٣) السيد سلامة الخميس: الإعداد الثقافي للمعلم ومشكلات الهوية الثقافية في أقطار الخليج العربي، مجلة التربية المعاصرة، ع ٢٤، س ٩، رابطة التربية الحديثة، القاهرة، ديسمبر، ١٩٩٢، ص ص ١٣٢-١٣٤.
- (٤) السيد عبد العزيز البهوش: صيغة مقترحة لتطوير إعداد معلم التعليم الأساسي بكليات التربية في مصر، المؤتمر السنوي الأول: كليات التربية في الوطن العربي في عالم متغير، في الفترة من ٢٣-٢٥ يناير، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ١٩٩٣، ص ص ٢٣٣-٢٣٥.
- (٥) المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية: إعداد المعلم وتأهيله، وزارة التربية والتعليم، القاهرة، د.ت، ص ص ١٠٢-١٠٥.
- (٦) توفيق مرعي: الكفايات التعليمية في ضوء النظم، ط ٣، دار الفرقان، عمان، الأردن، ٢٠٠٤، ص ص ١٢٧-١٣٢.
- (٧) جابر عبد الحميد جابر: مدرس القرن الحادي والعشرين الفعال- المهارات والتنمية المهنية، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٠، ص ص ١٩٣-١٩٥.
- (٨) جبرائيل بشارة: تكوين المعلم العربي والثورة العلمية والتكنولوجية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، د.ت، ص ص ٨٦-٨٨.
- (٩) حكمه عبد الله البزاز: اتجاهات حديثة في إعداد المعلمين، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، ٢٠٠٤، ص ص ٣١-٣٣.
- (١٠) سليمان محمد الجبر: برامج إعداد المعلم بين النظرية والتطبيق، مجلة دراسات تربوية، ع ٦٣، مج ٩، رابطة التربية الحديثة، القاهرة، ١٩٩٤، ص ص ٣٦-٣٩.
- (١١) طاهر عبد الرازق: اتجاهات حديثة في مجال إعداد وتدريب المعلمين، ندوة إعداد المعلم بدول الخليج العربي، مكتب التربية العربي بدول الخليج، الدوحة، قطر، ٢٠٠٧، ص ص ١٨٤-١٨٧.
- (١٢) عبد الله السيد عبد الجواد: فلسفة إعداد المعلم في كليات التربية، مجلة دراسات تربوية، ع ٧٢، مج ١٠، رابطة التربية الحديثة، القاهرة، ١٩٩٤، ص ص ٢٧-٢٩.
- (١٣) المرجع السابق، ص ص ٣٠-٣٢.
- (١٤) طاهر عبد الرازق: مرجع سابق، ص ص ١٩٢-١٩٣.
- (١٥) توفيق مرعي: مرجع سابق، ص ص ١٣٣-١٣٥.
- (١٦) أحمد محمود الخطيب، محمد علي عاشور: مرجع سابق، ص ص ٣٣-٣٥.
- (١٧) محمد سكران: على طريق التنمية المهنية المستمرة للمعلم العربي، المؤتمر العلمي السادس للتنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي، كلية التربية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٧، ص ٦٥.

- (^{١٨}) حسن شحاته: "التنمية المهنية للمعلمين في عصر العولمة"، المؤتمر العلمي السادس للتنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي، المستديمة للمعلم العربي، كلية التربية، جامعة القاهرة، مرجع سابق، ص ٤٥.
- (^{١٩}) عبد الله شوقي، سعيد طه أبو السعود: إعداد المعلم وتدريبه في مصر في ضوء بعض المتغيرات والاتجاهات المعاصرة، مجلة التربية والتنمية، ع ١٢٤، ص ٥، المكتب الاستشاري للخدمات التربوية، القاهرة، ١٩٩٧، ص ص ٢١٢-٢١٥.
- (^{٢٠}) مجدي عزيز إبراهيم: القيم والمعايير التي تحكم أخلاقيات مهنة التعليم، الأنجلو المصرية، القاهرة، ٢٠٠٠م، ص ٢٠٢.
- (^{٢١}) عبد الله شوقي، سعيد طه أبو السعود: مرجع سابق، ص ص ٢١٧-٢١٨.
- (^{٢٢}) عرفات عبد العزيز سليمان: المعلم والتربية- دراسة تحليلية مقارنة لطبيعة المهنة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ٢٠٠٢، ص ص ١٠٣-١٠٥.
- (^{٢٣}) Williams, C. & Kill ion, J.: Online Professional Development Multimedia & Internet@Schools, Vol. 16 Issue 4, Jul/Aug 2009, PP. 8-10.
- (^{٢٤}) Uwe, G.: Teachers' routines and collective orientations in mathematics professional development, Educ. Stud. Math., Vol. 67, 2008, pp. 93-110.
- (^{٢٥}) عقيل محمود رفاعي، عادل أحمد حسين: دراسة تقييمية لبرامج التنمية المهنية للمعلمين في التعلم النشط والتقييم الشامل، المؤتمر العلمي الثالث آفاق جديدة في تقويم أداء التعليم قبل الجامعي: واقع ورؤى ٢٦ - ٢٧ يوليو، الجزء الثاني، المركز القومي للاختبارات والتقويم التربوي، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ص ٢٥ - ٢٨.
- (^{٢٦}) Education Sawchuk, S.: Teacher training Goes In Virtual Directions Week, Technology Counts, Vol. 28 Issue 26, 2009, PP. 22-24.
- (^{٢٧}) Reifschneider, M: Factors affecting perceptions of online education quality and effectiveness in Brazil, ProQuest Dissertations and These, 2009.
- (^{٢٨}) Hommers, P., & Vries, S: Online knowledge communities: future International Journal of Web Based trends and research issues, Communities, Vol. (1), No (1), 2004, PP. 121-122.
- (^{٢٩}) رشيدة السيد أحمد الطاهر: تدريب المعلمين بالخارج: دراسة في التخطيط للتنمية المهنية، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٣، ص ص ١٣١-١٣٣.
- (^{٣٠}) Kent, A: Improving Teacher Quality trough Professional Development, Journal of education, Vol. (124), No. (3), 2002, pp. 427-435.

- (٣١) محمد سالم: إعداد المعلم وتطويره في ضوء المتغيرات المعاصرة، مجلة المعرفة، العدد ١٥٦، الرياض، مارس ٢٠٠٨، ص ص ١٢٧-١٢٩.
- (٣٢) نعمة عبد المجيد بن سعود: التنمية المهنية للمعلم والاتجاهات المعاصرة فاعلية. وتفعيل ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر العمي حول المعلم وتحديات العصر تحت شعار معلم اليوم لعالم الغد، كلية إعداد المعلمين، جامعة الفاتح، طرابلس، ٢٠٠٢، ص ص ٢٨-٣٠.
- (٣٣) Kecmanovic, D. & Carolyn, WQ.: Toward Communicative Model of collaborative Web – Mediated Learning, Australian Journal of Education Technology, Vol. (16), No (1), 2000, PP. 171-172.
- (٣٤) هشام بركات بشر حسن: التنمية المهنية عبر الإنترنت أداة لتطوير الأداء التدريسي للمعلم 2007 Home Page <<http://www. Jeddmath.com/vb/showthread.phpt = 3918 >> Accessed date 10/10/2009.
- (٣٥) Jo, C.: Delivering Online Professional Development in Mathematics to Rural Educatios, Journal of Technology and Teacher Education, Vol. (17), No (3), Jul 2009, 99281-298.
http://www.eulc.edu.eg/eulc/libraries/Indes.aspxfn = portal & Scope ID = 1.9. 20(Jo)
- (٣٦) A. Harris & D. Muijs.: Improving schools through teacher Leadership, Open University press, Mc Graw Hill Berkshire, England, 2005.
- (٣٧) R. Fukkink & A. Lont.: Does training matter? A meta-analysis and review of caregiver training studies, Early Chidhood Research Quarterly., Vol (22), Issue (3), 3rd Quarter 2007, PP 294-311.
- (٣٨) Douglas J. Russel, M. Klemian, G. Rebecca: Comparing Self-Paced and Cohort-Based Online Courses for Teachers, Journal of Research on Technology in Education, v. (41), n. (4)p443-466 Sum 2009, PP. 83-85.
- (٣٩) يوسف عقلا المرشد: تكنولوجيا الحاسوب والإنترنت وتدریس الجغرافیا، مجلة التربية، مجلة متخصصة تصدر عن اللجنة الوطنية القطرية للتربية والتعليم والثقافة، العدد (١٥٩) ، السنة (٣٥) ، ديسمبر ٢٠٠٦، ص ص ١٢٧-١٢٩.
- (٤٠) T. Coffiman : Online Professional development: Transferring skills learned to the classroom, D.A.A, Sep 2004, PP. 43-45.
- (٤١) هيثم نيازي فهمي: رحلة عبر الشبكة الدولية الإنترنت، الحسيني للكمبيوتر ونظم المعلومات، الاسكندرية، ١٩٩٦، ص ص ١١-١٣.
- (٤٢) C. Costa.: Teachers Professional Development through Web 2.0 Environments, communications in Computer and Information Science, Vol. (4), 2009, PP. 36-38.

- (43) J. Cuthell: The role of a web-based community in teacher professional Development, International Journal of Web Based Communities, Vol. (4), No (2), 2008, PP. 92-94.
- (44) Damoense, M.: Online Learning "Implications for effective learning for higher education in South Africa", Australian Journal of Educational Technology, vol. (1), No. (19). 2003 Dawn, W.: Online Professional Development Courses for Teachers, Methods & Media, Vol. (41) Issue (5), Mar/Apr 2005, pp18-19.
- (45) محمد سامي منير: المدرس المثالي نحو تعليم أفضل، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ص ١٢٣-١٢٥.
- (46) نبيل الفيومي: التعلم الإلكتروني في الأردن: خيار استراتيجي لتحقيق الرؤية الوطنية .. التحديات، الإنجازات، وآفاق المستقبل، الندوة الإقليمية حول استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم الإلكتروني، الاتحاد الدولي للاتصالات، دمشق، تموز ٢٠٠٣، ص ص ٢١٧-٢١٩.
- (47) Dell, L. & Jones, M: PBS Teacher Line: Online Professional Development for Teachers, Corporate Development and Technology Myerson Academy Cincinnati, Ohio, 2000, PP. 113-115.
- (48) محمد سيف الدين فهمي: استراتيجيات مقارنة عربية وأجنبية لإعداد المعلم وتدريبه، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، ١٩٩٣، ص ص ٨٧-٩١.
- (49) المرجع السابق، ص ص ٩٢-٩٣.
- (50) محمد منير مرسي: المعلم والنظام- دليل المعلم إلى تعليم المتعلم، عالم الكتب، القاهرة، ١٩٩٨، ص ص ٣٢-٣٤.
- (51) محمد كتش: فلسفة إعداد المعلم في ضوء التحديات المعاصرة، مركز الكتاب العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠١، ص ص ١١٣-١١٥.
- (52) محمد أحمد شوق، محمد مالك: تربية المعلم للقرن الحادي والعشرين، مكتبة العبيدان، الرياض، ١٩٩٥، ص ص ٨٢-٨٥.
- (53) أحمد حسين اللقاني: "معجم المصطلحات المعرفة في المناهج وطرق التدريس"، ط ٢ عالم الكتب، بيروت، ١٩٤٩هـ.
- (54) H.R. Faulk,: "In service Education Implication for Better Schools TRT-State Council University of Pittsburgh", 2009, PP. 121- 123.
- (55) منير عبد الله حربي، نبيه أبو اليزيد متولي: تكوين معلم المرحلة الابتدائية- دراسة تحليلية نقدية، مجلة التربية المعاصرة، ع ٣٩، القاهرة، ١٩٩٥، ص ص ١١٤-١١٨.

- (٥٦) ننتايل كانتور: المعلم وعملية التعليم والتعلم، ترجمة: حسن سلامة الفقي، فرنسيس عبد النور، دار النهضة العربية، القاهرة، د.ت، ص ص ١٩٣ - ١٩٦.
- (٥٧) T. Dernd : Staff Development in the Federai Repubile of Germany, Freie University at Berlin, 2009, PP. 21 – 24.
- (٥٨) Darrow Helen, Fisher R. Alien. Van: Independent for Creative Learning CN:Y: Teacher Collage press, 2002, PP. 86-88.
- (٥٩) أحمد علي الفنيش، محمد مصطفى زيدان: التوجيه الفني والتربوي، دار الكتاب الجديد، ليبيا، الطبعة الثانية، أبريل ٢٠٠٠، ١٩٩ - ٢٠١.
- (٦٠) علي محمد عبد الوهاب: "التدريب والتطوير مدخل علمي لفعالية الأفراد والمنظمات"، معهد الإدارة العامة، الرياض ٢٠٠٦، ص ص ١٢٧ - ١٢٩.
- (٦١) عمار نجم الدين: تصميم البرامج التدريبية، المركز القومي للإستشارة والتطوير الإداري، بغداد، ١٩٩٨، ص ص ٤٦ - ٥٠.
- (٦٢) G. Kearsley, W. Lynch & D. Wizer: The Effectiveness and Impact of Online Learning in Graduate Education, 2005, PP. 111- 113.
- (٦٣) إدارة التدريب والتطوير المهني: التمهن وربط المسار التدريبي بالمسار الوظيفي، المنامة، مملكة البحرين: وزارة التربية والتعليم، إدارة التدريب والتطوير المهني، ٢٠٠٦، ص ص ٢١ - ٢٦.
- (٦٤) صديقة محمد عبيد: رخصة المعلم في مسيرة التمهين بوزارة التربية والتعليم، ورقة مقدمة في ورشة عمل شبه الإقليمية حول إعداد وتدريب المعلم بتنظيم من مكتب اليونسكو في كل من الدوحة والقاهرة- المنامة، مملكة البحرين: وزارة التربية والتعليم، إدارة التدريب والتطوير المهني، ٢٠٠٦، ص ص ٧-٩.
- (٦٥) نعمة عبد المجيد بن سعود: التنمية المهنية للمعلم والاتجاهات المعاصرة، دار الفؤاد، الرياض، ٢٠١٠، ص ص ٢٥ - ٢٦.
- (٦٦) المرجع السابق، ص ص ٢٧-٢٨.
- (٦٧) شعبان أحمد محمد هلل: البحث التربوي بوصفه أحد أساليب التنمية المهنية للمعلمين - دراسة تحليلية، رسالة ماجستير غير منشورة، الإسكندرية التربية بدمنهور أصول التربية، ٢٠٠٦، ص ص ٥-٧.