

”رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين

في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة”

تهاني الراعي محمد مصطفى البلاط

الملخص

يهدف البحث إلى التعرف على واقع التنمية المهنية للمعلمين في مصر، وإلى رصد أهم برامج التنمية المهنية التي تم تدريب المعلمين، وإبراز أهم الخبرات العالمية المعاصرة في تطوير برامج التنمية المهنية، ووضع رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين، في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة، كما ترجع أهمية البحث إلى أنه تناول موضوع من موضوعات العصر والذي يترتب عليه تطوير برامج تنمية المعلمين مهنيًا، وتقديم برامج مطورة للتنمية المهنية للمعلمين، وعلى الاستفادة منها في واقعنا الحالي، واستخدام البحث المنهج الوصفي للتعرف على واقع التنمية المهنية للمعلمين، ويعتم البحث على العديد من المراجع العربية والأجنبية في هذا المجال. أوصى البحث بضرورة العمل على معالجة الأسباب المسؤولة عن انخفاض مهنية وإنتاجية بعض المعلمين، وتوفير مزيد من الدعم المادي لميزانيات التدريب للمعلمين، ومضاعفة مرتبات المعلمين لتوفير حياة كريمة ومستوى معيشي ملائم يسمح بقيامهم بمهامهم التدريسية، والعمل على زيادة التواصل مع مديريات التربية والتعليم المحلية والإقليمية والدولية، وزيادة التنسيق فيما بينها بتوفير مكاتب رقمية متطورة، والعمل على تحفيز المعلمين على المشاركة في الالتحاق بالدورات التدريبية، وتوفير مناخ دراسي يساعد المعلمين على رفع كفاءتهم المهنية وإنتاجهم العلمي، والعمل على حل المشكلات المهنية والاجتماعية التي تواجه المعلمين. الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية، برامج تدريب المعلمين، الخبرات الأجنبية المعاصرة، الرؤية المقترحة.

A proposed vision for developing professional development programs for teachers in the light of some contemporary global experiences

Abstract

The research aims to identify the reality of professional development for teachers in Egypt, to monitor the most important professional development programs that have been trained for teachers, to highlight the most important contemporary global experiences in developing professional development programs, and to develop a proposed vision for the development of professional development programs for teachers, in the light of some contemporary global experiences. The importance of the research is also due to the fact that it dealt with a topic of the era, which entails the development of teacher development programs professionally, and the provision of developed programs for the professional development of teachers, and to benefit from them in our current reality. Arab and foreign references in this field.

The research recommended the necessity of working to address the causes responsible for the decline in the professionalism and productivity of some teachers, providing more material support for training budgets for teachers, doubling teachers' salaries to provide a decent life and an adequate standard of living that allows them to carry out their teaching tasks, and working to increase communication with the local, regional and international directorates of education, Increasing coordination among them by providing advanced digital libraries, motivating teachers to participate in training courses, providing a study climate that helps teachers raise their professional competence and scientific production, and working to solve professional and social problems facing teachers.

Keywords: professional development, teacher training programmes, contemporary foreign experiences, the proposed vision.

١- مقدمة :

تُعد عملية تحسين التعليم والتعلم من أولويات الكثير من الدول سواء أكانت نامية أم متقدمة، وذلك للاعتقاد السائد بأن هذه العملية تسهم بشكل حقيقي في تحقيق أهداف هذه الدول وآمالها المستقبلية، فنجد أن تفجر المعرفة والتقدم الذي لم يسبق له مثيل في التكنولوجيا، قد خلق حاجة ملحة للتعليم الدائم المستمر في نواحي الحياة العامة والمهنية، كما أن النسبة المتزايدة لزوال المعرفة والمهارات وتقدمها والتي تشهدا جميع مجالات الحياة الإنسانية تستلزم نمواً ذهنياً مستمراً وتجديداً دائماً وتعلماً مبتكراً، وبناءً على ذلك فإن التربية والتعليم قد حصلت على أهمية كبيرة لم تنلها في عصور أو عهود سابقة، وأصبح ينظر إليها كحل لمواجهة المتطلبات المتزايدة لعالمنا المعاصر، كما ينظر إليها كأداة فاعلة لدفع جميع نواحي ومجالات التطوير والتقدم.

وسوف يدرك المعلمون اليوم أن الطلاب لا يحتاجون مجرد منهج معرفي، بل يحتاجون منهجاً ديناميكياً وعصرياً يضم تقنيات حديثة، ومعلماً ميسراً للتعليم باستراتيجيات حديثة تسد الفجوة بين ما ننشده من مهارات التعلم والتعليم في القرن الحادي والعشرين وبين واقع التعلم الحالي في مدارسنا فينقلهم إلى تعلم أفضل مستمر وثابت وممتع، وتعليم سريع الإيقاع ومتجدد وثرى بالتقنيات التكنولوجية؛ لذا حان الوقت إلى استخدام التقنيات الحديثة في تدريب المعلمين وتطويرهم^(١).
فعملية النمو المهني للمعلم عملية مستمرة لا تنتهي ولا تتوقف بمجرد تخرجه من المعهد أو الكلية التي يدرس فيها، وذلك لسرعة تراكم المعرفة، والتي تتطلب ضرورة النمو المهني والتدريب المستمر للمعلمين لرفع كفاياتهم وزيادة فاعليتهم^(٢).

(١) ابتسام سعود الكحيلي: فاعلية الفصول المقلوبة في التعلم، دار الزمان للنشر والتوزيع، السعودية، ٢٠١٥، ص ٣٥.

(٢) ثاني حسين خاجي الشمري: دور التعلم الرقمي في التنمية المهنية للمعلمين، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، ع ٧، ٢٠٢١، ص ٢٦.

رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة تغاثي الراعي محمد مصطفى البلاط

ويشير البعض إلى وجود بعض الثغرات المرتبطة بعمليات إعداد المعلم في عديد من كليات التربية، مما يتطلب توجه البحث العلمي نحو تقديم حلول لهذه الثغرات بحيث تساهم في الارتقاء بعملية التنمية المهنية للمعلم، والعمل على توفير الكفايات الأدائية اللازمة لهم^(١)، كما يؤكد البعض على أن المعلم يواجه مخاطر وتحديات عديدة بعضها داخلية تتعلق بظروف العمل وفرص النمو المهني، وأخرى خارجية تتعلق بإنعدام الرضا عن المهنة من قبل المجتمع الخارجي نتيجة تدنى مستوى الأداء عند المعلمين، وهو ما يعنى أن المعلم يواجه أزمة حقيقية تتطلب إعادة النظر في وجود برامج تنمية مهنية تساعده على الارتقاء بنفسه ومهاراته^(٢).

إن أهمية إعداد المعلمين بدأت تتعاضد مع مرور السنين وخاصة في بداية القرن الحالي، حيث يعد دوره فعالاً في مواجهة التحديات الجديدة، وبعدها أصبح التعليم في هذا العصر مهنة لها مهاراتها وكفاياتها، ولأن الدورات التدريبية التقليدية للمعلمين والتي يتم فيها جمع المعلمين في قاعة وإعطائهم المعارف التي يحتاجونها لم تعد تواكب تحديات العصر، لأنها دورات محدودة، لذا أصبح من الضروري الاستفادة من الأساليب التكنولوجية الحديثة في نقل المعارف الجديدة للمعلمين في أماكن عملهم^(٣).

ويواجه المعلمون في عمرهم الوظيفي متغيرات شتى لا يمكنهم مواكبتها إلا بالتزود بالخبرات التي تؤهلهم لذلك، فالعلوم تتغير والأبحاث تضيف إليها كل يوم جديد، والتقنية تتسارع خطاها إلى المستحدثات والمبتكرات التي تغير الكثير من مقومات البيئة وأنماط الحياة، والمجتمعات هي الأخرى تتغير نظمها وسياساتها، وأساليب العمل وخطط التنمية بها، والعلاقات بين أفرادها ومؤسساتها، والمتعلم يتأثر بهذه

(١) بشاير سليمان العطروري: معوقات التنمية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت، المجلة التربوية: جامعة الكويت، ٢٠١٨، المجلد ٣٢، العدد ١٢٦، ص ٥٥.

(٢) ياسر خضير الحميداري: متطلبات سوق العمل في ضوء اتجاهات التنمية المستدامة الرقمية، دار السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٢١، ص ٨٦.

(٣) ثاني حسين خاجي الشمري: دور التعلم الرقمي في التنمية المهنية للمعلمين، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، ٧٤، ٢٠٢١، ص ٢٦.

المتغيرات كلها بتغير حاجاته وطموحاته ونظراته للمستقبل، وهذه البرامج لا تكفي وحدها لكن لابد من تدريب المعلمين على النمو الذاتي وتجديد معلوماتهم ورفع مستوى مهاراتهم.

كما يشير البعض إلى أن الدخول في عالم التكنولوجيا يفرض على المعلمين أعباء إضافية لملاحقة التطورات في مجال التخصص العلمي، وفي مجال إيصال المعلومات والمهارات، مما يتطلب تنمية مهنية مستمرة ذاتية ومؤسسية، أي تتم بمساعدة من المؤسسة التعليمية لتحقيق النمو العلمي والمهني لأعضاء الهيئة التعليمية حتى يتمكنوا من الاستفادة من هذه التكنولوجيا^(١).

فالتنمية المهنية هي حجر الأساس في تزويد المعلم بالمعارف الجديدة، خاصة وأن التحديات المستقبلية تكون مغايرة لصورة الواقع الذي نعيشه اليوم، ومن الواضح أن التكنولوجيا المتجددة توجد بيئات تعليمية متجددة، وهذا يتطلب تعليماً وتدريباً من نوع جديد^(٢).

ويحتاج تحقيق النمو المهني للمعلم لتنظيم برامج تدريبية مبتكرة تسير طبيعة العصر الحالي الذي يتطلب القيام بأدوار جديدة تتمشى مع هذه المتغيرات الجديدة، الأمر الذي يفرض على المؤسسات التعليمية تأهيل المعلمين، ودمج كثير من التكنولوجيا في ممارستهم التعليمية، بالإضافة إلى تحفيزهم على استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة عن طريق توفيرها لهم وتدريبهم على الخطوات الاجرائية للتعامل معها^(٣).

ومن برامج التنمية المهنية للمعلمين التي تقدمها وزارة التربية والتعليم (برنامج التعلم النشط، برنامج السبورة التفاعلية، برنامج بحوث الفعل، برنامج دمج التكنولوجيا في

(١) محمود محمد قسم الله مفتاح: استخدام التكنولوجيا للإعداد المهني لمعلمي التربية الرياضية بمحافظة المنيا في ضوء معايير الجودة والاعتماد، مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، جامعة أسبوط، ع ٤٦، مارس، ٢٠١٨، ص ٤٣٣.

(٢) منى محمد الزهراني: واقع التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأميرة نورة في ضوء معطيات العصر الرقمي، المجلة التربوية، جامعة سوهاج، ع ٥٤، ٢٠١٨، ص ٤١٥.

(٣) وليد سالم الحلفاوي، مروة زكي: "توظيف بعض تطبيقات الويب ٢.٠ في عمليات التنمية المهنية المستدامة لمعلمات المملكة العربية السعودية أثناء الخدمة"، المؤتمر العلمي التاسع: مؤتمر التعليم المستمر وتحديات مجتمع المعرفة، كلية التربية، جامعة طيبة، المملكة العربية السعودية، من ٦-٨/٢/٢٠١٢م، ص ١٢٠.

رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة تعالى الراعي محمد مصطفى البلاط

التعليم، برنامج بنك المعرفة المصري، برنامج مهارات اللغة العربية، برنامج تنمية مهارات التاريخ والجغرافيا، برنامج الفلسفة وقضايا العصر، برنامج تنمية مهارات اللغة الإنجليزية لمعلمي العلوم، برنامج إعداد الاختبارات التحصيلية وفقاً لمعايير جودة التقويم، برنامج الصحة والسلامة المهنية، برنامج تنمية مهارات معلمي اللغة الفرنسية^(١).

٢- مشكلة البحث:

إن واقع التنمية المهنية للمعلمين يشير إلى وجود قصور في عمليات التنمية المهنية للمعلمين؛ لذا يجب تطوير برامج التنمية المهنية تطويراً مستمراً لمواكبة التطورات العالمية المعاصرة في برامج التنمية المهنية للمعلمين، حيث أن البرامج الحالية لا تفي بالمطلوب، وأن هناك برامج حديثة ومبتكرة ابتدعتها الدول المتقدمة ويجب الاستفادة منها^(٢).

ويبلغ عدد المعلمين في مصر (١١٦٠٣٠٠) معلم، منهم (٩٨٩٥٠٠) معلم بالتعليم العام و(١٧٠٨٠٠) معلم في التعليم الأزهرى، وذلك وفقاً لكتاب الإحصاء السنوي الصادر عن وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١^(٣)، ولعل هذا يتطلب الاهتمام ببرامج التنمية المهنية للمعلمين.

ويوجد قصوراً واضحاً في برامج التدريب الخاصة بالتنمية المهنية للمعلمين، حيث يغلب عليها النمط التقليدي، ولا تلبي حاجات المتدربين من المعلمين، ويؤكد على هذا نتائج بعض الدراسات، كدراسة: جميل (٢٠١٢)^(٤) والتي أكدت على أن برامج التنمية المهنية للمعلمين الحالية برامج تقليدية، ودراسة إبراهيم أحمد (٢٠١٢)^(٥) والتي

(١) ج. م. ع. وزارة التربية والتعليم: بعض البرامج المهنية التدريبية التي تقدم لمعلمي التعليم الثانوى العام، مكتب الوزير، ٢٠٢١.

(٢) إيمان محمد رياض عمر: تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس، مجلة الثقافة والتنمية، مصر، العدد ١٢٧، ٢٠١٨، ص ٢١٩.

(٣) جمهورية مصر العربية: كتاب الإحصاء السنوى الصادر عن وزارة التربية والتعليم، للعام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١.

(٤) Gammill, R, "Online Professional Development–The Experiences of the First Time Facilitator. Unpublished", Ph.D. Dissertation. Mississippi State University. 2005 UMI No: 3201846.

(٥) إبراهيم أحمد أحمد: معايير اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر رؤية نقدية ونظرة عصرية، مجلة كلية التربية جامعة بنها - مصر، مج ٢٣، ع ٩١، ٢٠١٢، ص ٣١-٤٤.

طالبت بوضع معايير لبرامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر، ودراسة إبراهيم آل فرحان (٢٠١٨) ^(١) والتي أكدت على ضرورة إعداد برامج للتنمية المهنية متطورة في ضوء مدخل التكامل بين العلوم التقنية والهندسة والرياضيات، ودراسة ثاني الشمري (٢٠٢١) ^(٢)، والتي طالبت بضرورة توظيف التعلم الرقمي في التنمية المهنية للمعلمين.

وعلى ما سبق يمكن تحديد مشكلة البحث في السؤال التالي:

كيف يمكن الاستفادة من بعض الخبرات العالمية المعاصرة في وضع رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين؟

١- ما واقع التنمية المهنية للمعلمين في مصر؟

٢- ما أهم برامج التنمية المهنية التي تم تدريب المعلمين عليها؟

٣- ما أبرز الخبرات العالمية المعاصرة في تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين؟

٤- ما الرؤية المقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين؟

٢- أهداف البحث:

يهدف البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

أ. التعرف على واقع التنمية المهنية للمعلمين في مصر.

ب. رصد أهم برامج التنمية المهنية التي تم تدريب المعلمين.

ج. الوقوف على أهم الخبرات العالمية المعاصرة في تطوير برامج التنمية المهنية.

د. التوصل إلى رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين.

٣- أهمية البحث:

ترجع أهمية البحث إلى الأسباب التالية:

(١) يأتي هذا البحث تمشياً مع ما أوصت به عديد من الدراسات المحلية والإقليمية

(١) إبراهيم أحمد إبراهيم آل فرحان: برنامج مقترح للتنمية المهنية لمعلمي العلوم والرياضيات في ضوء مدخل التكامل بين العلوم التقنية والهندسة والرياضيات STEM، مجلة كلية التربية - جامعة أسيوط - مصر، مج ٣٤، ٥٤، ٢٠١٨، ص ٢٥١.

(٢) ثاني حسين خاجي الشمري: دور التعلم الرقمي في التنمية المهنية للمعلمين، مرجع سابق، ص ٢٥.

رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة تغاثي الراعي محمد مصطفى البلاط

من ضرورة تطوير برامج تنمية المعلمين بالإفادة من الخبرات العالمية المعاصرة فى هذا الشأن.

(٢) يسعى هذا البحث من خلال مايقدمه من رؤية مقترحة إلى مساعدة متخذى القرار فى تطوير برامج تنمية للمعلمين .

٤- منهج البحث.

تم الإعتماد علي المنهج الوصفي: والذي يهتم بدراسة وتحليل واقع برامج التنمية المهنية للمعلمين، من خلال التقارير والاحصاءات والقرارات الصادرة عن الجهات الرسمية في مجال برامج التنمية المهنية للمعلمين، بالإضافة إلى الأبحاث والرسائل العلمية في هذا المجال، وتقديم رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين.

٥- مصطلحات البحث:

أ- مصطلح الرؤية: Vision

عرف البعض الرؤية بانها "وصف طموح لما ترغب المؤسسة القيام به مستقبلاً سواء على المدى المتوسط أو الطويل، من خلال تحديد الإجراءات الحالية والمستقبلية التي يجب أن تتبعها المؤسسة"^(١).

ويعرفها آخر بأن الرؤية هي القدرة المستقبلية على تخيل عملية التطور التي يمكن أن تحدث في بلد أو مجتمع أو صناعة والتخطيط لهذا التطور^(٢).

ويمكن تعريفها إجرائياً بأنها: بأنها القدرة المؤسسية للمؤسسة على تخيل ورسم صورة ذهنية لما سوف تكون عليه فى المستقبل من خلال وضع اجراءات حالية ومستقبلية يجب أن تتبعها.

ب- التنمية المهنية للمعلمين: تعرف التنمية المهنية للمعلمين بأنها: "مجموعة إجراءات يتم وضعها مسبقاً من قبل ذو الاختصاص، والتي تهدف إلى تزويد المعلمين

[HTTP://www.BusinessDictionary.com/definition/Vision-Statement.html](http://www.BusinessDictionary.com/definition/Vision-Statement.html),2019

Dictionary.com/definition/Vision-Statement.html.

(2)Cambridge Dictionary: Meaning of Vision,2019 HTTPs://English/Vision.

بالمعارف والمهارات والإجراءات التي تحسن أدائه في جميع جوانب العملية التعليمية بما يليبي حاجات المجتمع ومتطلباته"^(١).

وتعرف إجرائياً بأنها: عملية تنمية وتطوير مهارات وكفاءات المعلمين بمختلف المدارس في مجال تخصصاتهم لتحقيق نتائج تعليمية متميزة للطلاب، وتطويرهم مهنيًا وأكاديميًا، من خلال برامج ينقلها الموجهون إليهم لكي يتعلموا كيف يقومون بتقديم دروسهم وتلبية احتياجات المتعلمين.

ب- البرنامج التدريبي: يعرف البرنامج التدريبي بأنه: عبارة عن الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين وذلك لجعلهم أكثر فاعلية في أداء مهامهم"^(٢).

ج- تطوير برامج التدريب: تعرف بأنها: "مرحلة يتم فيها تطوير وتقويم البرامج التدريبية التي تم وضعها لتنمية المعلمين المهنية، لأجل تقديم الجديد في هذه البرامج لمواكبة التطورات التكنولوجية المتلاحقة"^(٣).

د- برامج التنمية المهنية للمعلمين: تعرف بأنها: "تلك البرامج والأنشطة المنظمة التي تقدم للمعلمين بمختلف فئاتهم وتخصصاتهم بهدف الارتقاء بمستوى المعارف والمهارات والاتجاهات المهنية لديهم، وتحقيق النمو المهني المستمر لهم، ورفع مستوى أدائهم المهني، وتنمية مهاراتهم العلمية وزيادة قدراتهم على الإبداع والتجديد في

(١) ياسر خضير الحميداوي: "التدريب الإلكتروني لتنمية المعلمين المهنية"، دار السحاب للنشر والتوزيع ، القاهرة: ٢٠١٧، ص ٣٠.

(4) Good, Dona, Strategies To Measure Teaching Effectiveness, **Journal of Education Research, Vo (78), NO.(22)**, 2005, P. P 256 - 280.

(٣) إيمان محمد رياض عمر: تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس، مرجع سابق، ص ٢١٩.

رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة تغاثي الراعي محمد مصطفى البلاط

عملهم، وتتم هذه البرامج والأنشطة بوسائل مختلفة من أهمها برامج التدريب والتنمية المهنية المقدمة للمعلم^(١).

هـ- تعريف الخبرات العالمية المعاصرة: يقصد بالخبرات العالمية المعاصرة في هذا البحث أنها الآليات والاستراتيجيات المتبعة في تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين والتي أخذت بها دول عديدة حتى أصبح كل منها يمثل خبرة عالمية معترف بها.

٦- الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

١- دراسة: (ابراهيم أحمد ابراهيم آل فرحان:٢٠١٨)^(٢): بعنوان:"برنامج مقترح للتنمية المهنية لمعلمي العلوم والرياضيات في ضوء مدخل التكامل بين العلوم التقنية الهندسية والرياضيات STEM":

هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية برنامج مقترح لتطوير الأداء المهني والأكاديمي لدى معلمي العلوم والرياضيات في ضوء مدخل التكامل بين العلوم التقنية الهندسية والرياضيات (STEM)، وذلك من خلال إعداد قائمة بمتطلبات بناء برنامج مقترح لمعلمي العلوم والرياضيات في ضوء تعليم (STEM)، ومن ثم بناء البرنامج المقترح القائم على هذه المتطلبات، واستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل البحوث والدراسات ذات الصلة بمشكلة الدراسة وإعداد التصور المقترح للبرنامج التدريبي، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) بين متوسطي درجات معلمي العلوم والرياضيات في التطبيقين البعدي والقبلي لبطاقة ملاحظة الأداء المهني والأكاديمي لمجموعة عينة الدراسة لصالح التطبيق البعدي.

(١) أماني محمد شريف عبد السلام: تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلم لتلبية متطلبات الترخيص في ضوء خبرات بعض الدول، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مصر، المجلد ٣٥، العدد ٢، ٢٠٢١، ص ١٢.

(٢) إبراهيم أحمد إبراهيم آل فرحان، برنامج مقترح للتنمية المهنية لمعلمي العلوم والرياضيات في ضوء مدخل التكامل بين العلوم التقنية الهندسية والرياضيات STEM، مرجع سابق، ٢٠١٨.

٢- دراسة: (السيد زيدان، ٢٠١٨م)^(١)، بعنوان: "الاتجاهات التربوية المعاصرة لتنمية المعلم مهنيًا في ضوء المستجدات التكنولوجية".

هدفت الدراسة إلي وضع تصور مقترح لفاعلية تطبيق التدريب الإلكتروني للمعلم لتحقيق التنمية المهنية المستدامة، ولضمان وصول التدريب بسهولة ويسر للمعلم، حيث تعد تنمية المعلم تكنولوجياً من الأنماط التدريبية والتنموية الحديثة التي تعمل على تحقيق كفاءات علي مستوي مهاري متميز، وأن توظيف تكنولوجيا التدريب الإلكتروني ضرورة حتمية لتحقيق جودة التنمية المهنية، وقد اشتملت الدراسة علي ستة فصول، تناول الفصل الأول الإطار العام للدراسة، وتناول الفصل الثاني الإطار الفكري للتنمية المهنية للمعلم، وتناول الفصل الثالث أهم المتغيرات التكنولوجية الحديثة التي أثرت علي مهنة المعلم، بينما تناول الفصل الرابع الاتجاهات المهنية المعاصرة في العالم لتنمية المعلم مهنيًا؛ للاستفادة منها في الوصول إلي عدد من البدائل التي يمكن أن تسهم في تطوير التدريب الإلكتروني، ثم تناول الفصل الخامس إجراءات الدراسة الميدانية وتفسيرها حول الإجابة عن تساؤلات الجانب الميداني من خلال التعرف علي فاعلية تطبيق التدريب الإلكتروني للمعلم لتحقيق التنمية المهنية المستدامة، وطبقت هذه الدراسة علي عينة عشوائية ممثلة من ٥٤٠ فرداً إستهدفت المعلمين في التعليم قبل الجامعي حول تحقيق التنمية المهنية للمعلم في ضوء المستجدات التكنولوجية والاتجاهات المعاصرة، علي اعتبار أن المعلم أحد أهم محاور العملية التعليمية، ويمثل حجر الزاوية حيث يواجه مهام متعددة، وفي الفصل السادس طرحت الدراسة تصوراً مقترحاً عن الاتجاهات التربوية المعاصرة

(١) السيد محمد سالم زيدان: الاتجاهات التربوية المعاصرة لتنمية المعلم مهنيًا في ضوء المستجدات التكنولوجية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة بور سعيد، ٢٠١٨م.

رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة تعالى الراعي محمد مصطفى البلاط

لتنمية المعلم مهنيًا في ضوء المستجدات التكنولوجية، ثم تقديم بعض التوصيات إلى الجهات والمؤسسات المعنية بموضوع الدراسة.

واتفقت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية من حيث الفكرة والمضمون، بينما اختلفت في نوعية المستجدات المستخدمة في التنمية المهنية للمعلمين.

٣- دراسة: (أمانى عبد السلام، ٢٠١٩م)^(١)، بعنوان: "تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلم لتلبية متطلبات الترخيص في ضوء خبرات بعض الدول".

استهدفت الدراسة التعرف على الأكاديمية المهنية للمعلمين ودورها في تحقيق التنمية المهنية المطورة، والتعرف على أهم الخبرات العالمية في مجال التنمية المهنية للمعلم، والمؤسسات القائمة عليها، ومعايير الترخيص لمهنة التعليم بهذه الدول، وكذلك التعرف على واقع برامج التنمية المهنية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين، وتحديد الصعوبات التي تعيق تحقيق تلك البرامج لأهدافها، ووضع التصور المقترح لذلك، وتمثلت عينة الدراسة من مجموعة من المسؤولين بالأكاديمية المهنية للمعلمين وبعض الخبراء المشاركين في تدريب المعلمين من خلالها.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى: ضرورة التخطيط لبرامج التنمية المهنية للمعلمين لكي تحقق الأهداف التي وضعت لأجلها، والعمل على تحديد المحتوى والأنشطة المرتبطة ووسائل التقويم، ومعايير البرامج، وتحديد الكوادر التدريبية التي تقوم بتدريب المعلمين، وتوفير التجهيزات والإمكانات اللازمة لتنفيذ برامج التنمية المهنية.

(١) أمانى محمد شريف عبد السلام: تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلم لتلبية متطلبات الترخيص في ضوء خبرات بعض الدول، مرجع سابق، ص ٥٤.

٤- دراسة: سامر الأنصاري (٢٠١٩م)^(١)، بعنوان: إعداد المعلم وتطوره مهنيًا في ضوء بعض الخبرات العالمية:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى أهمية إعداد المعلم في ضوء بعض الخبرات العالمية والوقوف على الواقع الحقيقي لإعداده، وكذلك تعرف أسباب ودواعي تطوير برامج إعداد المعلم، كما تسهم في انتقاء العناصر الجيدة للعمل بمهنة التعليم، وأيضاً التعرف على بعض الخبرات العالمية وانعكاساتها التربوية ومدى الاستفادة منها، واستخدم الباحث المنهج الوصفي النظري لبرامج إعداد المعلم والواقع الراهن لإعداد المعلم، وعرض بعض الخبرات العالمية الرائدة في مجال الإعداد المهني ومدى الاستفادة منها، ولكي تحقق الدراسة أهدافها قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والندوات والمؤتمرات للكتابة حول إعداد المعلم متمثلة المفهوم - أهم الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم - إعداد المعلم وتطوره مهنيًا - أبرز الخبرات العالمية ومدى الاستفادة منها.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

١- دراسة: جودي بيلجريم (Judy Pilgrim, 2011)^(٢)، بعنوان: "إنخراط المعلم ما قبل الخدمة في التعلم من خلال شبكات التواصل الاجتماعي".

هدفت الدراسة إلى اختبار أثر شبكات التواصل الاجتماعي مثل الفيس بوك في معرفة المعلمين ما قبل الخدمة في المنظمات والمصادر المهنية وذلك للاستفادة من ها في التعليم والتعليم المستمر والتنمية المستمرة في التدريس.

(١) سامر محمد الأنصاري: إعداد المعلم وتطوره مهنيًا في ضوء بعض الخبرات العالمية، المجلة العربية للنشر العلمي، ع١٤٤، ص ٢٣٣، ٢٠١٩.

(2) Judy Pilgrim, Engaging Pre-Service Teachers In Learning Through Social Networking, *Journal of Literacy and Technology*, 2 Volume 12, Number 1: March 2011

رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة تعاي الراعي محمد مصطفى البلاط

وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها فاعلية الفيس بوك في تحقيق مزيد من الإنخراط في التعلم لدى المعلمين قبل الخدمة لأجل تطوير أنفسهم مهنيًا للإلتحاق بالوظيفة المقدسة، وهي مهنة التعليم، وكذلك تحقيق مبدأ الرفاهية والتعلم في ذات الوقت من خلال توظيف الفيس بوك والتعلم والتدريب من خلاله أثناء فترة التدريب، مما شجع المعلمين على تحقيق الأهداف المرجوة من عملية تطويرهم مهنيًا قبل الخدمة.

وأكدت الدراسة على ضرورة العمل على توظيف مزيد من وسائل التواصل الاجتماعي في عمليات التنمية المهنية المستمرة والتنمية المستدامة؛ لما في ذلك من توفير وقت وجهد كبير جداً على المعلمين، وكذلك تقديم ونقل محتويات التدريب المهني لهم بأدوات سهلة وبسيطة بالنسبة لهم.

٢- دراسة دابليو دامبورت (Damboret Diploma, 2013) ^(١) والتي بعنوان:
تطبيق شبكة تعلم شخصي بالاستناد على تويتر من أجل التطوير المهني الفردي للمعلمين.

هدفت هذه الدراسة البحثية الإجرائية ومن خلال ثمانية معلمين من المدارس الابتدائية إلى بيان أثر تطبيق استخدام شبكة التواصل الاجتماعي تويتر في التطوير المهني لهؤلاء المعلمين في المدارس وذلك في سياق شبكة التعلم الشخصي بالاستناد على شبكة تويتر للتواصل الاجتماعي.

وتوصلت نتائجها إلى فاعلية شبكة التعلم الشخصية في تحقيق التنمية والتطوير المهني الفردي للمعلمين، وذلك باستخدام شبكة تويتر للتواصل الاجتماعي، وجاءت

(1) Damboret Diploma. An Implementation Of A Twitter-Supported Personal Learning Network To Individualize Teacher Professional Development, PHD, University of Cabela. USA, 2013.

نتيجة سهولة استخدامها من قبل المعلمين، ومناسبتها لقدراتهم التكنولوجية، وكثرة استخدامها من قبل المحيطين بهم.

وأوصت الدراسة بالعمل على تعزيز برامج التنمية المهنية والتطور المهني للمعلمين من خلال استخدام التكنولوجيا والمستحدثات التي تساعد على تحقيق تطورات مهنية فردية وجماعية لدى المعلمين في شتى المجالات.

٣- دراسة: مايكل بولين (Michael Pauline, 2014)^(١)، والتي بعنوان: "أدوات شبكات التواصل الاجتماعي ومجتمعات التعلم في تعلم المعلمين: دراسة حالة".

هدفت الدراسة إلى بيان أهمية استخدام أدوات وتقنيات شبكات التواصل الاجتماعي في تطوير مجتمعات التعلم للمعلمين أثناء دراستهم الجامعية، وفي تطويرهم المهني التكنولوجي حيث تم تطبيق الدراسة على مجموعة من خريجين جامعيين يدرسون مساقات تعليمية وبمشاركة أساتذة جامعيين.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى فعالية أدوات شبكات التواصل الاجتماعي المستخدمة في الدراسة في تطوير المعلمين مهنيًا والتركيز على تدريبهم على استخدام مثل هذه الأدوات الحديثة، وتقديم مجموعة من الملاحظات والتنبيهات من خلال دراسة الحالة لتوظيفها بالشكل الأمثل في تحقيق أهداف التنمية المهنية المستدامة.

وأوصت الدراسة بضرورة العمل على وضع الخطط والاستراتيجيات اللازمة لتطوير المعلمين مهنيًا، والتركيز على تقديم برامج تدريبية تعتمد على استخدام التكنولوجيا، وتوظيفها في العملية التعليمية على الوجه الأمثل.

(1) Michael Pauline, **Social Networking Tools and Teacher Education Learning Communities: A Case Study**, PHD, North Central University, USA, 2014.

**رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة
تعاي الراعي محمد مصطفى البلاط**

٤- دراسة: حابيبيو دادى (Habibo Dadi, 2015)^(١)، والتي بعنوان: "استعراض برامج التنمية المهنية داخل المدرسة للمعلم في ثلاث دول أفريقية (تنزانيا، أثيوبيا، السودان)".

هدفت هذه الدراسة إلى استعراض برامج التنمية المهنية داخل المدرسة للمعلم في ثلاث دول أفريقية (تنزانيا، أثيوبيا، السودان)، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت الأدوات في الاستبيانات مع المقابلات، وتمثلت عينة البحث في معلمو بعض مدارس الثلاث دول بعدد ٢٢ من المعلمين والمشرفين التربويين وتم إجراء مقابلة مع أربعة من المشرفين التربويين.

وتوصلت نتائجها إلى إقتصار التنمية المهنية على برامج التدريب داخل المدرسة، ويقوم بها المعلمون أنفسهم في الثلاث دول، ومحتوى التدريب داخل المدرسة مرتبط بحجرة الصف، وكيفية استخدام الأنواع المختلفة من طرق التدريس.

وأوصت الدراسة بإعطاء أهمية للمحتوى البيداغوجي في التنمية المهنية، ويجب مشاركة المعلمين في ورش العمل والمناظرات عن قضايا التعليم، وحث المعلمين ذوي الخبرات المختلفة على مشاركتهم مع بعضهم البعض لتبادل الخبرة.

٦- خطة البحث:

تم تناول هذا البحث من خلال المحاور الثلاثة التالية:

المحور الأول: واقع التنمية المهنية للمعلمين في مصر.

المحور الثاني: برامج التنمية المهنية للمعلمين.

(2) Dadi, H., Teacher Professional Development: Experiences of Three Selected African Countries and the lessons based Chinese Practices, International of African and Asian Studies, Vol 6.

المحور الثالث: أهم الخبرات العربية والأجنبية في تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالم

المحور الأول

واقع التنمية المهنية للمعلمين في مصر

واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة الشرقية

في هذا المحور يتم عرض واقع التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية العامة من خلال التعرف على مجموعة من الإحصائيات التي يمكن تناولها على النحو التالي:

أولاً: عدد المدارس الثانوية العامة (حضر، وريف) بمحافظة الشرقية.^(١)

جدول رقم (١) بيان الإدارات التعليمية وعدد المدارس الثانوية العامة (حضر وريف)

بمحافظة الشرقية

عدد المدارس		الإدارة التعليمية
ريف	حضر	
١٠	٣	غرب الزقازيق
٨	٦	شرق الزقازيق
١٢	٣	فاقوس
١٤	٣	منيا القمح
٧	٤	بلبيس
٩	٣	أبو كبير
٦	٣	أبو حماد
٨	٢	الحسنية
٨	٤	ديرب نجم
١٢	٣	ههيا

(١) مديرية التربية والتعليم بمحافظة الشرقية ، قسم الإحصاء والحاسب الآلى ٢٠٢٠ / ٢٠٢١م.

رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالوية المعاصرة
تعاي الراعي محمد مصطفى البلاط

عدد المدارس		الإدارة التعليمية
ريف	حضر	
٤	٣	كفر صقر
٧	٢	أولاد صقر
٤	٢	مشتول السوق
٢	٣	الإبراهيمية
١	٢	القرين
-	٤	العاشر من رمضان
-	١	القنايات
٢	١	الصالحية الجديدة
٢	-	صان الحجر
-	١	منشأة أبو عمر
١٢٦	٥٣	المجموع
١٧٩		المجموع العام

تبين من جدول (١) أن عدد المدارس في مرحلة التعليم الثانوى العام في محافظة الشرقية ١٧٩ مدرسة ثانوية، وهي المدارس التي سوف يتم أخذ عينة منها لتطبيق الدراسة الميدانية على المعلمين بها، والتي يجب تطوير برامج التنمية المهنية لمعلميها بشكل كامل، سواء كانت مدارس ثانوية في الريف أو الحضر، وذلك باستخدام شبكات التواصل الاجتماعى (الفييس بوك والواتس أب).

كما تبين من هذه النتائج اتساع الرقعة الجغرافية التي تغطيها هذه المدارس، وبالتالي فهي تغطي مساحة كبيرة من القطاع التعليمي المصري، لذا كان من

الضروري الاهتمام بها، وخاصة في ظل قلة البرامج التدريبية وبرامج التنمية المهنية الموجهة لهذه الإدارات على وجه التحديد.

ثانياً: عدد المعلمين في المدارس الثانوية العامة بمحافظة الشرقية.^(١)

جدول رقم (٢) بيان عدد المعلمين في المدارس الثانوية العامة بمحافظة الشرقية

عدد المعلمين		الإدارة التعليمية
إناث	ذكور	
٥٠٦	٥١٠	غرب الزقازيق
٦٣٥	٦٣٤	شرق الزقازيق
٢١٠	٣٢٢	فاقوس
٣٢١	٤٤٣	منيا القمح
٣٤٠	٣٥٣	بلبيس
٢١٣	٢٥٤	أبو كبير
١٩٣	٣٦٤	أبو حماد
٦٩	١٩٦	الحسنية
٢٧٤	٤١٩	ديرب نجم
١٥٦	٢٦١	ههيا
١١٩	١٥٨	كفر صقر
٤٩	١٢٠	أولاد صقر
١١٩	١٢٠	مشتول السوق
١١٩	١١١	الإبراهيمية
٤٧	٦٣	القرين
٢١٤	١٣٤	العاشر من رمضان
٦٤	٤٧	القناتيات
٢١	٤٧	الصالحية الجديدة

(١) مديرية التربية والتعليم بمحافظة الشرقية ، قسم الإحصاء والحاسب الآلى ٢٠٢٠ / ٢٠٢١م.

رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة
تغاثي الراعي محمد مصطفى البلاط

عدد المعلمين		الإدارة التعليمية
إناث	ذكور	
٢	٣٤	صان الحجر
٣	٢٠	منشأة أبو عمر
٣٦٧٤	٤٦٠٠	المجموع
٨٢٧٤		المجموع العام

تبين من جدول (٢) أن عدد معلمي المرحلة الثانوية العامة في محافظة الشرقية بلغ (٨٢٧٤) معلم ومعلمة، إلا أن العدد الذي تدرّب بشكل فعلي لا يمثل نسبة كبيرة بالنسبة للعدد الإجمالي في محافظة الشرقية حيث بلغت نسبة من تدرّبوا ٥٨%، مما يجعل تطوير برامج التنمية المهنية المطورة من خلال شبكات التواصل الاجتماعي أمراً يسهل عملية الوصول إلى عدد كبير من هؤلاء المعلمين.

ويعبر ذلك عن مشكلة كبيرة؛ فنسبة من تلقوا برامج التنمية المهنية تكاد تكون ضئيلة جداً مقارنة بالعدد الإجمالي للمعلمين، مما يتطلب ضرورة تغيير هذا الواقع بشكل جذري وكبير، والبحث عن سبل لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بالمرحلة الثانوية العامة بمحافظة الشرقية لأجل الوصول إلى عدد كبير من المعلمين.

ثالثاً: برامج التنمية المهنية التي عقدت في آخر خمسة أعوام ونوعيتها.^(١)

جدول رقم (٣) برامج التنمية المهنية التي عقدت في آخر خمسة أعوام ونوعيتها

عدد مرات الإنعقاد	البرنامج	نوع البرنامج
١٥ لكل برنامج	١- اللغة العربية	البرامج التخصصية
	٢- اللغة الإنجليزية	
	٣- اللغة الفرنسية	

(١) مديرية التربية والتعليم بمحافظة الشرقية، قسم الإحصاء والحاسب الآلي ٢٠٢٠ / ٢٠٢١ م.

١٥ لكل برنامج	٤- الرياضيات ومشتقاتها	البرامج التكنولوجية
	٥- العلوم ومشتقاتها	
	٦- التاريخ والجغرافيا	
١٠ لكل برنامج	السبورة الذكية	
	دمج التكنولوجيا في التعليم	

تبين من جدول (٣) إنعقاد برامج متنوعة سواء على الجانب التخصصي أو التكنولوجي، بلغت (٤٠) برنامج حيث تم انعقاد كل برنامج أكثر من مرة لتغطية هذا العدد الكبير من المعلمين في محافظة الشرقية، وتم التركيز على الجانبين معاً، التخصصي والتكنولوجي، وذلك دعماً لمنظومة التابلت الجديدة في مرحلة التعليم الثانوي العام في مصر.

رابعاً: أعداد المدرسين والمتدربين على هذه البرامج خلال آخر خمس سنوات.^(١)

جدول رقم (٤) أعداد المدرسين والمتدربين على هذه البرامج خلال آخر خمس سنوات

عدد المدرسين	عدد المتدربين	السنة
٢٠٠	٢٢٥٥	٢٠١٤
٢٣٨	٢٧٣٩	٢٠١٥
٣١٥	٣٩٥٠	٢٠١٦
٣٨٩	٣٩٨٢	٢٠١٧
٤٢٨	٤٨٢٤	٢٠١٨

(١) مديرية التربية والتعليم بمحافظة الشرقية ، قسم الإحصاء والحاسب الآلي ٢٠٢٠ / ٢٠٢١ م.

رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة تأليف الباحث محمد مصطفى البلاط

تبين من الجدول رقم (٤) أن عدد المتدربين من المعلمين خلال الفترة من ٢٠١٤ وحتى ٢٠١٨ بلغ ٤٨٢٤ معلماً بنسبة مئوية ٥٨% من إجمالي عدد المعلمين بمحافظة الشرقية والبالغ عددهم ٨٢٧٤ معلماً ومعلمة، وأن عدد المدربين الذين قاموا بعملية التدريب قد بلغ ٤٢٨ مدرباً ومدربة بواقع ١١ مدرب تقريباً لكل برنامج تدريبي.

إلا أنه من خلال دراسة هذا الواقع وهذه الأعداد وتحليلها اتضح للباحثة أنه يتحكم بها عدد من العوامل، والتي يمكن تقسيمها إلى الآتي:

- عوامل تتعلق بنظام المدرسة وواقعها:

قلة الوعي لدى إدارة المدرسة بأهمية التنمية المهنية للمعلم، فقد يأتي للمدرسة معلمون متحمسون لمهنتهم مزودين بفكر تربوي يريدون تطبيقه والإستفادة منه في المواقف التعليمية المختلفة، فيواجهون معارضة من إدارة المدرسة من منطلق أن المدرسة جعلت لتدريس المواد الأكاديمية ويحاولون بقدر الإمكان تثبيط هممتهم وبمرور الأيام يصبحون معلمين تقليديين^(١).

وإضافة إلى ما سبق يتضح أن الجو المقيد لحرية المعلمين في إبداء آرائهم وعدم اختيارهم للموضوعات التي يحتاجوا إليها، وتطبيق ممارستهم التربوية الحديثة يخلق مناخاً روتينياً لممارسة العملية التعليمية، فعدم الاعتراف بأهميتها، يؤدي إلى إعاقة تنفيذ برامج التنمية المهنية للمعلم، وعدم تحقيقها للأهداف المرجوة منها، وبذلك لا يستفيد المعلم مهنيًا من البرامج المقدمة له، فالابد من وجود إدارة مدرسية مستنيرة وواعية بأهمية تحقيق الأهداف.

(١) عبد الله محمود محمد حمودة: تصور مقترح لاستخدام البحوث الإجرائية في التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، ٢٠١٨م، ص ١٠٧.

- عوامل تتعلق بنظام التدريب:

تعتبر اللجنة العليا للتدريب المسؤولة عن التخطيط للتدريب ووضع استراتيجياته علي المستوى القومي والأجهزة والهيئات المعنية بالتدريب وبين هذه الأجهزة والهيئات بعضها البعض مما أدى إلي عدم وجود إستراتيجية قومية للتدريب، وقلة الإهتمام بإعداد وتخطيط البرامج التدريبية وفق خطط قصيرة ومتوسطة وطويلة المدى^(١).

أ- أوقات التدريب في الوزارة:

يتضح أن التدريب يتم أحياناً في الأجازات (العطلة الصيفية وأجازة نصف العام) أو يتم التنفيذ أثناء الدوام المدرسي بواقع ساعتين أسبوعياً، فيتم تفريغ المعلمين بعد الاستراحة لمعلمي الفترة الصباحية وقبلها لمعلمي الفترة المسائية حسب التخصصات المختلفة.

وتعتبر عملية تحديد الوقت اللازم لتنفيذ عملية التنمية المهنية عملية معقدة وتستند إلي معايير تدور حول ضرورة تفريد عملية التنمية المهنية، واعتبار سرعة المتدرب نفسه في إتقان المهارات المستهدفة وفق مستويات الإتقان المحددة على المحك الأساسي الذي يجب الاستناد إليه لتحديد الوقت اللازم للتنمية المهنية^(٢).

(١) ياسر خضير الحميداوي: "التدريب الإلكتروني لتنمية المعلمين المهنية"، مرجع سابق، ص ١٣٨.

(٢) ياسر عباس صادق محمد: نظام إعداد معلم التعليم الثانوي الفني التجاري بمصر في ضوء خبرات بعض الدول، مرجع سابق، ص ٦١٦.

**رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة
تأليف الباحث محمد مصطفى البلاط**

ب- أماكن التدريب بالوزارة والأكاديمية المهنية للمعلمين والمديريات التعليمية بالجمهورية:

تتم عملية التدريب غالباً في المدارس التابعة للوزارة والمديريات التابعة لها، والأكاديمية المهنية للمعلمين.

إلا أن معظم المدارس ليست بها التجهيزات المتعلقة بالتدريب سواء من حيث المكان أو من حيث التجهيزات الخاصة في أماكن التدريب، وللتغلب على هذه العقبات فإنه يمكن تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين من خلال الخبرات العربية والعالمية المعاصرة وهو ما يهدف إليه البحث الحالي ويسعى إلى تحقيقه.

المحور الثاني

برامج التنمية المهنية للمعلمين

التنمية المهنية للمعلمين عملية شاملة تعمل على تنمية جميع مجالات عمل المعلم، ولا تقتصر على الارتقاء بكفاءته التعليمية فقط، ولكنها تشمل أدواراً جديدة وعديدة فرضتها عليه تطورات العصر والمتغيرات المجتمعية المعاصرة. ومن الأمور المسلم بها أن جميع المعلمين سواء القدامى منهم أو الجدد، أو المتفوقين منهم أو غير المتفوقين، يحتاجون إلى تنمية مهنية مستمرة، ويقوم هذا المطلب على أساس "أننا نعيش عصر إنفجار معرفي وثقافي وعلمي، ويصعبه انفجار في الطموح والآمال، وتقدم تربوي هائل، وتمشيا مع روح العصر، فإن الدرجة العلمية أو الخبرة السابقة أصبحت غير كافية، ولا بد من ملاحظة التطورات العلمية والتربوية المعاصرة لإمكان التجديد والتحديث.

والتنمية المهنية للمعلمين تعمل على تطويرهم من جميع الجوانب، وتهدف إلى تزويدهم بمهارات ومعارف وخبرات متجددة؛ من أجل إحداث تغييرات إيجابية

مستمرة في خبراتهم، واتجاهاتهم، وسلوكهم، وأدائهم، وتتم التنمية المهنية بخطوات متسلسلة ابتداء من تحديد الاحتياجات التدريبية، وإعداد المواد التدريبية، واختيار المدربين وتدريبهم، ورافقها التقييم المستمر لجميع المراحل^(١). ونظراً لأهمية برامج التنمية المهنية وتطويرها بشكل مستمر، فسوف يتم التطرق إلى البرامج المتاحة حالياً بشكل مفصل، وذلك لأجل الاستفادة منها في إعداد البرامج المستقبلية، والتي يجب أن تقوم على المستحدثات التكنولوجية، وتوظيفها بشكل صحيح، وبناءً على ذلك سوف يتم عرض مجموعة من البرامج التي تم تقديمها للمعلمين من قبل وزارة التربية والتعليم، والأكاديمية المهنية للمعلمين، وموجهي المواد الدراسية.

وسوف يتم تناولها كالتالي:

أولاً: البرامج المقدمة للمعلمين من وزارة التربية والتعليم.

ويمكن توضيحها من خلال التالي:

البرنامج الأول: ميكنة أعمال الامتحانات داخل المدرسة عام ٢٠١٩.

❖ موضوع البرنامج^(٢):

رفع كفاءة معلمي المرحلة الثانوية في أعمال الامتحانات؛ بما يمكنهم من توفير الوقت والجهد بفاعلية ويسر من خلال دمج التكنولوجيا في عملية التجهيزات، تمهيداً لتطبيقها بالمرحلة الثانوية من أجل تعلم أفضل لأولادنا وبناتنا.

❖ أهداف البرنامج:

بنهاية هذا البرنامج يستطيع المشارك أن يقوم بما يلي:

(١) محمد إبراهيم عبده السيد: التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء الاتجاهات الحديثة، مجلة العلوم التربوية، ٢٠١٧، ج ٢، ع ٢٤، ص ٢٩٣.

(٢) وزارة التربية والتعليم: برنامج ميكنة أعمال الامتحانات داخل المدرسة، القاهرة، ٢٠١٩.

**رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة
تعاين الراعي محمد مصطفى البلاط**

- يتعرف على شاشة البرنامج ونوافذه المختلفة.
- فتح صفحات البرنامج وعمل جداول المواد المختلفة.
- طرق الرصد وتلوين الخامات.
- إدخال بيانات داخل خانات الرصد.
- التعرف على المراجعة، والنتيجة النهائية والحفظ والطبع.

❖ محتوى البرنامج:

يتكون البرنامج من خمس جلسات ومحتواهم كالتالي:

- الجلسة الأولى: التعرف على شاشة البرنامج ونوافذه المختلفة.
- الجلسة الثانية: فتح صفحات البرنامج وعمل جداول المواد المختلفة.
- الجلسة الثالثة: طرق الرصد وتلوين الخانات.
- الجلسة الرابعة: إدخال بيانات داخل خانات الرصد.
- الجلسة الخامسة: المراجعة، النتيجة النهائية، الحفظ، الطبع.

❖ النشاطات التدريبية للبرنامج:

كستخدم البرنامج التدريكي في فنيات متعددة في تنفيذها من أهمها:

- المحاضرة القصيرة.
- المناقشة.
- التطبيق العملي.
- ورش العمل.
- العروض التقديمية.

❖ الوسائل التدريبية في البرنامج⁽¹⁾:

استخدم في البرنامج الآتي:

(1) وزارة التربية والتعليم: برنامج ميكنة أعمال الامتحانات داخل المدرسة، مرجع سابق، ٢٠١٩.

- قراءات إثرائية.

- أوراق عمل

- عروض تقديمية.

❖ الفئة المستهدفة من البرنامج: معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية.

❖ مدة البرنامج: ١٠ ساعات مقسمة على خمس أيام.

❖ وسائل التقويم في البرنامج:

تم التقويم من خلال الأتي:

- استمارة تقييم مدرب.

- استمارة تقييم متدرب.

- ملفات الانجاز.

❖ مرحلة التصميم^(١):

تم تصميم هذا البرنامج لتقديمه لمعلمي ومعلمات المرحلة الثانوية فقط، من خلال إعداد محتوى عن ميكنة أعمال الامتحانات داخل المدرسة، وإعداد الدروس لهذه المواد، وتقديم المحتوى مقسم على خمس أيام في عدد جلسات يقدر به ٥ جلسات.

❖ مرحلة الإعداد للتطبيق:

تم توجيه الدعوات للمتدربين فور إعداد كافة متطلبات البرنامج للوزارة، وتقدموا للإشتراك بالبرنامج، وبدأ تحديد موعد لبدء جلسات البرنامج في عام ٢٠١٩.

(¹) مديرية التربية والتعليم بالشرقية: توجيه اللغة الفرنسية، مرجع سابق، ٢٠١٧.

**رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة
تعالى الراعي محمد مصطفى البلاط**

❖ **مرحلة التطبيق والإدارة:**

تم تطبيق البرنامج مقسماً على خمس أيام يتخللهم خمس جلسات موضحين بجدول جلسات البرنامج، ويتم التدريس من خلال تقديم المحتوى التعليمي للمدرسين متضمناً مجموعة من الأنشطة التدريبية يقوموا بتنفيذها، قائمة على العرض والإلقاء، والإلتزام بالجلسات خلال أيام التدريب.

❖ **مرحلة التقييم والتشخيص:**

تمت هذه المرحلة من خلال استمارات تقييم المدرسين والمتدربين على محتوى الوحدات التدريبية.

❖ **تنفيذ البرنامج:**

نوضح في الجدول التالي كيف تم تنفيذ البرنامج

جلسات البرنامج التدريبية

رقم الجلسة	الموضوع	التاريخ	المدة
اليوم الأول.			
الأولى	التعرف على شاشات البرنامج ونوافذه المختلفة.	٢٠١٩ / ٣ / ١٧	١٢٠ دقيقة
اليوم الثاني.			
الثانية	فتح صفحة البرنامج وعمل جداول المواد المختلفة.	٢٠١٩ / ٣ / ١٨	١٢٠ دقيقة
اليوم الثالث.			
الثالثة	طرق الرصد وتلزين الخانات.	٢٠١٩ / ٣ / ١٩	١٢٠ دقيقة
اليوم الرابع.			
الرابعة	إدخال بيانات داخل خانات الرصد.	٢٠١٩ / ٣ / ٢٠	١٢٠ دقيقة

رقم الجلسة	الموضوع	التاريخ	المدة
اليوم الخامس.			
الخامسة	المراجعة، النتيجة النهائية، الحفظ، الطبع.	٢٠١٩ / ٣ / ٢١	١٢٠ دقيقة

ويعتبر هذا البرنامج مطلوباً بالنسبة للمعلمين والمعلمات في المرحلة الثانوية العامة، ويعد من الاحتياجات التدريبية بالنسبة لهم لما يلي^(١):

- موضوع البرنامج مهم نظراً للتوسع في استخدام التكنولوجيا في أعمال الامتحانات داخل المدارس من حيث وضع الامتحانات والتصحيح الإلكتروني لها.
- أهداف البرنامج : كانت أهداف البرنامج واضحة حتى أستطاع بعض المتدربين التعرف على شاشة البرنامج ونوافذه المختلفة وفتح صفحات البرنامج وعمل الجداول للمواد المختلفة والتمكن من ادخال البيانات ورصدها، وأخيراً مراجعة النتيجة وحفظها وطباعتها.
- وقد تم توجيه الدعوات للمتدربين في جميع المحافظات، ومن قبل مديرية التربية والتعليم، وأبلغت الإدارات المعلمين المستهدفين للحضور في الموعد المحدد، وتم تنفيذ البرنامج في مديرية التربية والتعليم بمحافظة الشرقية وكان المكان مجهزاً لإجراء الجلسات التدريبية من حيث النواحي الفيزيائية والتجهيزات الأخرى، ولم يحتاج المعلمين لاستراحات نتيجة قرب المديرية من محل سكنهم.

(١) وزارة التربية والتعليم: المرجع السابق، القاهرة، ٢٠١٩.

رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة تعاي الراعي محمد مصطفى البلاط

- وبالنسبة لأهداف البرنامج فقد تم تحقيقها إلى حد ما من حيث التعرف على ذلك من خلال مدى رضا بعض المعلمين عن البرنامج ومن خلال تحليل استمارات التقييم الخاصة بهم، كما وجدت حالة من الرضا على بعض المعلمين عن البرنامج وموضوعه الرئيسي وعناصره الفرعية، وتبين ذلك من حجم مشاركتهم في أنشطة البرنامج، وتنفيذ جميع المهام المطلوبة منهم.
- وجاء محتوى البرنامج كافياً بالنسبة لشرح برنامج ميكنة الإمتحانات، وتم تقسيم المحتوى بشكل عادل بين الأيام الخمسة، ولم يكن هناك تكديساً في يوم ما على حساب يوم آخر، ولم يحتاج البرنامج إلى جلسات أخرى لتوضيح هذا القدر من المحتوى.
- وتم توظيف جميع الأنشطة المحددة في البرنامج إلا أنه تم التركيز على التطبيق العملي وورش العمل أكثر من الأنشطة النظرية، وبالنسبة للوسائل التدريبية فاستخدمت جميعها، وأتت العروض التقديمية في مقدمة الوسائل الأكثر أهمية في هذا البرنامج، وتناسبت مدة البرنامج مع إلتزامات ومواعيد المعلمين، وكانت الخمسة أيام كافية لتنفيذ البرنامج عليهم نظراً لكون موضوعات البرنامج لا تحتاج إلى وقت أكثر من ذلك، واستخدمت العديد من وسائل التقييم من استمارة تقييم للمدرب والمتدرب وملفات الإنجاز الخاص بكل معلم على حدة، وتم إعلان النتائج في نهاية البرنامج، وقدم المدرب للمتدربين الذين حصلوا على درجات متدنية دعماً وبعض الملفات التي يقومون بدراستها فيما بعد لزيادة مستواهم في الجانب الذي يوجد لديهم قصور فيه.

- وفي نهاية البرنامج تم تقديم تقييماً موضوعياً من خلال استمارات للمدرسين وملفات الإنجاز، وبعد تقديم النتائج قام المدرب بتقديم الدعم والتغذية الراجعة للمدرسين، وبخاصة الذين تدنت درجاتهم، لإظهار مواطن قوتهم وضعفهم.

البرنامج الثاني: البرنامج الرابع: تنمية مهارات معلمي اللغة الفرنسية لغوياً....
٢٠١٦.

❖ موضوع البرنامج^(١):

رفع كفاءة معلمي المواد الفلسفية وتنمية مهارات التدريس لديهم بما يمكنهم من تحسين أدائهم التدريسي بفاعلية ويسر.

❖ أهداف البرنامج:

بنهاية هذا البرنامج يستطيع المشاركون أن يقوم بما يلي:

- يتعرف على مفردات حول المهنة والعمل.
- يتعرف على مفردات حول التجارة والسفر.
- كتابة السيرة الذاتية.
- يتعرف على مفردات وقت الفراغ والهوايات.
- كيفية كتابة الوثيقة.

❖ محتوى البرنامج:

يتكون البرنامج من مجموعة من المفردات الخاصة باللغة الفرنسية.

❖ النشاطات التدريبية للبرنامج:

يستخدم البرنامج التدريبي فنيات متعددة في تنفيذه من أهمها:

(١) مديرية التربية والتعليم بالشرقية: توجيه اللغة الفرنسية، برنامج تنمية مهارات معلمي اللغة الفرنسية، ٢٠١٧.

**رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة
تعالى الراعي محمد مصطفى البلاط**

- المحاضرة.

- المناقشة.

- العصف الذهني.

- العروض التقديمية.

- لعب الأدوار.

❖ **الوسائل التدريبية في البرنامج:**

استخدم في البرنامج الآتي:

- سبورة وأوراق عمل.

- عروض تقديمية.

- ورق فيلب شارت.

- أقلام فيلب شارت.

❖ **الفئة المستهدفة من البرنامج: معلمي اللغة الفرنسية⁽¹⁾.**

❖ **مدة البرنامج: ١٢ ساعة مقسمة على ثلاث أيام بواقع أربع ساعات يومياً.**

❖ **وسائل التقويم في البرنامج:**

تم التقويم من خلال الآتي:

- استمارة تقييم مدرب.

- استمارة تقييم متدرب.

- ملفات الانجاز.

(1) مديرية التربية والتعليم بالشرقية: توجيه اللغة الفرنسية، مرجع سابق، ٢٠١٧.

❖ مرحلة التصميم:

تم تصميم هذا البرنامج لتقديمه لمعلمي ومعلمات اللغة الفرنسية فقط، من خلال إعداد محتوى عن مهارات اللغة الفرنسية اللغوية، وتقديم المحتوى مقسم على ثلاث أيام في عدد جلسات يقدر ب ٦ جلسات.

❖ مرحلة الإعداد للتطبيق^(١):

تم توجيه الدعوات للمتدربين فور وصول كافة متطلبات للموجه العام، وتقدموا للإشتراك بالبرنامج، وبدأ تحديد موعد لبدء جلسات البرنامج في عام ٢٠١٦.

❖ مرحلة التطبيق والإدارة:

تم تطبيق البرنامج مقسماً على ثلاث أيام يتخللهم ٦ جلسات موضحين بجدول جلسات البرنامج، ويتم التدريس من خلال تقديم المحتوى التعليمي للمتدربين متضمناً مجموعة من الأنشطة التدريبية يقوموا بتنفيذها، قائمة على العصف الذهني، والإلتزام بالجلسات خلال أيام التدريب.

❖ مرحلة التقويم والتشخيص:

تمت هذه المرحلة من خلال استمارات تقييم المدربين والمتدربين على محتوى الوحدات التدريبية.

❖ تنفيذ البرنامج:

نوضح في الجدول التالي كيف تم تنفيذ البرنامج

(١) مديرية التربية والتعليم بالشرقية: توجيه اللغة الفرنسية، مرجع سابق، ٢٠١٧.

رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة
تعاي الراعي محمد مصطفى البلاط

جلسات البرنامج التدريبية

رقم الجلسة	الموضوع	التاريخ	المدة
اليوم الأول.			
الأولى	الافتتاح والتعارف، والأهداف العامة للبرنامج.		١٢٠ دقيقة
الثانية	مفردات حول المهنة والعمل		١٢٠ دقيقة
اليوم الثاني.			
الأولى	مفردات التجارة والسفر.		١٢٠ دقيقة
الثاني	استراحة - السيرة الذاتية.		١٢٠ دقيقة
اليوم الثالث.			
الأولى	وقت الفراغ والهوايات.		١٢٠ دقيقة
الثانية	استراحة - وثيقة.		١٢٠ دقيقة

- ويعتبر موضوع هذا البرنامج مطلوباً بالنسبة للمعلمين والمعلمات في المرحلة الثانوية العامة، ويعد من الاحتياجات التدريبية بالنسبة لهم، وفي النهاية^(١).
- وبالنسبة لأهداف البرنامج فقد تم تحقيق بعض الأهداف، وتم التأكد من ذلك من خلال مدى رضا المعلمين عن البرنامج واستمارات التقييم الخاصة بهم، ومردود ذلك على أدائهم، فظهرت حالة من الرضا على المعلمين حول البرنامج وموضوعه الرئيسي وعناصره الفرعية، وذلك من خلال العدد الكبير الذي تقدم للبرنامج، وكذلك حجم المشاركة في الأنشطة من قبل المعلمين، وتنفيذ جميع المهام المطلوبة منهم.

(١) مديرية التربية والتعليم بالشرقية: توجيه اللغة الفرنسية، المرجع السابق، ٢٠١٧.

- وجاء محتوى البرنامج كافياً بالنسبة لشرح برنامج تنمية مهارات معلمي اللغة الفرنسية لغوياً، وتم تقسيم المحتوى بشكل عادل بين جميع الأيام، ولم يكن هناك تكديساً في يوم ما على حساب يوم آخر، ولم يحتاج البرنامج إلى جلسات أخرى لتوضيح هذا القدر من المحتوى.
- وتم توجيه الدعوات للمتدربين في جميع المحافظات، وأبلغت الإدارات المعلمين المستهدفين للحضور في الموعد المحدد، وتم تنفيذ البرنامج في مديرية التربية والتعليم بمحافظة الشرقية وكان المكان مجهزاً لإجراء الجلسات التدريبية من حيث النواحي الفيزيائية والتجهيزات الأخرى، ولم يحتاج المعلمين لاستراحات نتيجة قرب المديرية من محل سكنهم.
- وتم توظيف جميع الأنشطة المحددة في البرنامج إلا أنه تم التركيز على التطبيق العملي وورش العمل أكثر من الأنشطة النظرية، وبالنسبة للوسائل التدريبية فاستخدمت جميعها، وأتت العروض التقديمية في مقدمة الوسائل الأكثر أهمية في هذا البرنامج، وتناسبت مدة البرنامج مع التزامات ومواعيد المعلمين، وكانت الأيام الثلاثة كافية لتنفيذ البرنامج عليهم نظراً لكون موضوعات البرنامج لا تحتاج إلى وقت أكثر من ذلك.
- واستخدمت العديد من وسائل التقييم من استمارة تقييم للمدرب والمتدرب وملفات الإنجاز الخاص بكل معلم على حدة، وتم إعلان النتائج في نهاية البرنامج، وقدم المدرب للمتدربين الذين حصلوا على درجات متدنية دعماً وبعض الملفات التي يقومون بدراستها فيما بعد لزيادة مستواهم في الجانب الذي يوجد لديهم قصور فيه.

رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة تأليف الراعي محمد مصطفى البلاط

- وفي نهاية البرنامج تم تقديم تقييماً موضوعياً من خلال استمارات للمتدربين وملفات الإنجاز، وبعد تقديم النتائج قام المدرب بتقديم الدعم والتغذية الراجعة للمتدربين، وبخاصة الذين تدنت درجاتهم، لإظهار مواطن قوتهم وضعفهم.

البرنامج الثالث: : تنمية مهارات اللغة الإنجليزية لدى معلمي الرياضيات
٢٠١٥^(١).

❖ موضوع البرنامج:

ترقية كفاءة معلمي المرحلة الثانوية في مهارات اللغة الإنجليزية العامة والعلمية المتخصصة لدى معلمي الرياضيات بمدارس التعليم بالمرحلة الثانوية، بهدف التنمية المهنية العلمية لهم.

❖ أهداف البرنامج:

بنهاية هذا البرنامج يستطيع المشاركون أن يقوم بما يلي:

- يعرف الموقف العلمي.
- يتعرف على النظريات والمناهج.
- يتعرف على التطبيقات العلمية في الرياضيات.
- يتعرف على طرق تدريس الرياضيات باللغة الإنجليزية.

❖ محتوى البرنامج:

يتكون البرنامج من ١٦ يوماً يتخللهم ١٦ جلسة ومحتواهم كالأتي:

- الجلسة الأولى: ماذا تفعل؟.
- الجلسة الثانية: التعريف والعائلة.

(١) وزارة التربية والتعليم: برنامج تنمية مهارات اللغة الانجليزية لدى معلمي الرياضيات، القاهرة، ٢٠١٥.

- الجلسة الثالثة: الأكبر والأفضل.
 - الجلسة الرابعة: لم أسمع قط عن هذا.
 - الجلسة الخامسة: ما الهدف من ذلك.
 - الجلسة السادسة: مراجعة والتقييم المرحلي.
 - الجلسة السابعة: الموقف العلمي.
 - الجلسة الثامنة: النظريات والمناهج.
 - الجلسة التاسعة: المناهج العلمية ومنهج الرياضيات.
 - الجلسة العاشرة: تطبيقات الرياضيات.
 - الجلسة الحادية عشر: مراجعة والتقييم المرحلي.
 - الجلسة الثانية عشر: الرياضيات الدولية.
 - الجلسة الثالثة عشر: التطوير في الرياضيات.
 - الجلسة الرابعة عشر: المصادر في الموقف التعليمي.
 - الجلسة الخامسة عشر: الأخطاء.
 - الجلسة السادسة عشر: التقويم النهائي.
- ❖ **النشاطات التدريبية للبرنامج:**
- يستخدم البرنامج التدريب فنيات متعددة في تنفيذه من أهمها:

- المحاضرة القصيرة.
- المناقشة.
- التطبيق العملي.
- العصف الذهني.
- ورش العمل.
- العروض التقديمية.
- لعب الأدوار.

**رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة
تعاين الراعي محمد مصطفى البلاط**

❖ **الوسائل التدريبية في البرنامج⁽¹⁾:**

استخدم في البرنامج الآتي:

- قراءات إثرائية.
- أوراق عمل
- عروض تقديمية.
- ورق فيليب شارتر.
- أقلام فيليب شارتر.
- أقلام سبورة.
- شرائط كاسيت أو أقراص مضغوطة.
- أوراق لتصوير المادة التدريبية.
- جهاز مشغل وسائط صوتية مع مكبر صوتي.
- سبورة بيضاء.
- جهاز عرض البيانات (داتا شو).

❖ **الفئة المستهدفة من البرنامج: معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية.**

❖ **مدة البرنامج: ٦٤ ساعة مقسمة على ١٦ يوم.**

❖ **وسائل التقويم في البرنامج:**

(1) وزارة التربية والتعليم: المرجع السابق، القاهرة، ٢٠١٥.

تم التقييم من خلال الأتي:

- استمارة تقييم متدرب.

- ملفات الانجاز.

❖ مرحلة التصميم:

تم تصميم هذا البرنامج لتقديمه لمعلمي ومعلمات المرحلة الثانوية فقط، من خلال إعداد محتوى عن مادة الرياضيات التي تدرس باللغة الإنجليزية، وإعداد الدروس لهذه المواد، وتقديم المحتوى مقسم على ١٦ يوم في عدد جلسات يقدر ب ١٦ جلسة.

❖ مرحلة الإعداد للتطبيق^(١):

تم توجيه الدعوات للمتدربين فور إعداد كافة متطلبات البرنامج للوزارة، وتقدموا للإشتراك بالبرنامج، وبدأ تحديد موعد لبدء جلسات البرنامج في عام ٢٠١٥.

❖ مرحلة التطبيق والإدارة:

تم تطبيق البرنامج مقسماً على ١٦ يوم يتخللهم ١٦ جلسة موضحين بجدول جلسات البرنامج، ويتم التدريس من خلال تقديم المحتوى التعليمي للمتدربين متضمناً مجموعة من الأنشطة التدريبية يقوموا بتنفيذها، قائمة على العصف الذهني، والإلتزام بالجلسات خلال أيام التدريب.

❖ مرحلة التقييم والتشخيص:

تمت هذه المرحلة من خلال استمارات تقييم للمتدربين على محتوى الوحدات التدريبية.

(١) وزارة التربية والتعليم: المرجع السابق، القاهرة، ٢٠١٥.

رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة
تغاثي الراعي محمد مصطفى البلاط

❖ تنفيذ البرنامج^(١) .:

نوضح في الجدول التالي كيف تم تنفيذ البرنامج

جلسات البرنامج التدريبية

رقم الجلسة	الموضوع	التاريخ	المدة
اليوم الأول.			
الأولى	ماذا تفعل؟.		٢٧٠ دقيقة
اليوم الثاني.			
الثانية	التعريف والعائلة.		٢٧٠ دقيقة
اليوم الثالث.			
الثالثة	الأكبر والأفضل.		٢٧٠ دقيقة
اليوم الرابع.			
الرابعة	لم أسمع قط عن هذا.		٢٧٠ دقيقة
اليوم الخامس.			
الخامسة	ما الهدف من ذلك.		٢٧٠ دقيقة
اليوم السادس.			
السادسة	مراجعة والتقييم المرحلي.		٢٧٠ دقيقة
اليوم السابع.			
السابعة	الموقف العلمي.		٢٧٠ دقيقة
اليوم الثامن.			
الثامنة	النظريات والمناهج.		٢٧٠ دقيقة
اليوم التاسع.			

(١) وزارة التربية والتعليم: المرجع السابق، القاهرة، ٢٠١٥.

رقم الجلسة	الموضوع	التاريخ	المدة
التاسعة	المناهج العلمية ومنهج الرياضيات.		٢٧٠ دقيقة
اليوم العاشر.			
العاشر	تطبيقات الرياضيات.		٢٧٠ دقيقة
اليوم الحادى عشر.			
الحادية عشر	مراجعة والتقييم المرحلي.		٢٧٠ دقيقة
اليوم الثانى عشر.			
الثانية عشر	الرياضيات الدولية.		٢٧٠ دقيقة
اليوم الثالث عشر.			
الثالثة عشر	التطوير في الرياضيات.		٢٧٠ دقيقة
اليوم الرابع عشر.			
الرابعة عشر	المصادر في الموقف التعليمي.		٢٧٠ دقيقة
اليوم الخامس عشر.			
الخامسة عشر	الأخطاء.		٢٧٠ دقيقة
اليوم السادس عشر.			
السادسة عشر	التقويم النهائي.		٢٧٠ دقيقة

- ويعتبر موضوع هذا البرنامج مطلوباً بالنسبة للمعلمين والمعلمات في المرحلة الثانوية العامة، ويعد من الاحتياجات التدريبية بالنسبة لهم.

- وبالنسبة لأهداف البرنامج فقد تم تحقيق بعض الأهداف التي أعد من أجلها، وتم التأكد من ذلك من خلال مدى رضا المعلمين عن البرنامج واستمارات التقييم الخاصة بهم، ومردود ذلك على أدائهم، فظهرت حالة من الرضا على المعلمين حول البرنامج وموضوعه الرئيسي وعناصره الفرعية،

رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة تغاثي الراعي محمد مصطفى البلاط

- وذلك من خلال العدد الكبير الذي تقدم للبرنامج، وكذلك حجم المشاركة في الأنشطة من قبل المعلمين، وتنفيذ جميع المهام المطلوبة منهم^(١).
- وجاء محتوى البرنامج كافياً بالنسبة لشرح برنامج تنمية مهارات اللغة الإنجليزية لدى معلمي الرياضيات، وتم تقسيم المحتوى بشكل عادل بين جميع الأيام، ولم يكن هناك تكديساً في يوم ما على حساب يوم آخر، ولم يحتاج البرنامج إلى جلسات أخرى لتوضيح هذا القدر من المحتوى.
- فقد إقتصر هذا البرنامج على معلمي الرياضيات باللغة الإنجليزية بالمرحلة الثانوية، وساهم في تطوير مستواهم واكتسابهم للعديد من المهارات الأخرى بجانب اللغة، والتي تساعدهم على تقديم المحتوى التعليمي لهم بشكل أكثر فاعلية، والتعرف على العديد من مصادر التعلم الجديدة.
- وتم توظيف جميع الأنشطة المحددة في البرنامج إلا أنه تم التركيز على التطبيق العملي وورش العمل أكثر من الأنشطة النظرية، وبالنسبة للوسائل التدريبية فاستخدمت جميعها، وأتت العروض التقديمية في مقدمة الوسائل الأكثر أهمية في هذا البرنامج، وتناسبت مدة البرنامج مع إلتزامات ومواعيد المعلمين، وكانت الـ (١٦) يوم كافين لتنفيذ البرنامج عليهم نظراً لكون موضوعات البرنامج لا تحتاج إلى وقت أكثر من ذلك.
- واستخدمت العديد من وسائل التقييم من استمارة تقييم للمدرب والمتدرب وملفات الإنجاز الخاص بكل معلم على حدة، وتم إعلان النتائج في نهاية البرنامج، وقدم المدرب للمتدربين الذين حصلوا على درجات متدنية دعماً

(١) وزارة التربية والتعليم: المرجع السابق، القاهرة، ٢٠١٥.

وبعض الملفات التي يقومون بدراستها فيما بعد لزيادة مستواهم في الجانب الذي يوجد لديهم قصور فيه.

- وتم توجيه الدعوات للمتدربين في جميع المحافظات، وأبلغت الإدارات المعلمين المستهدفين للحضور في الموعد المحدد، وكان المكان مجهزاً لإجراء الجلسات التدريبية من حيث النواحي الفيزيائية والتجهيزات الأخرى، ولم يحتاج المعلمين لاستراحات نتيجة قرب المديرية من محل سكنهم^(١).

- وفي نهاية البرنامج تم تقديم تقييماً موضوعياً من خلال استمارات للمتدربين وملفات الإنجاز، وبعد تقديم النتائج قام المدرب بتقديم الدعم والتغذية الراجعة للمتدربين، وبخاصة الذين تدنت درجاتهم، لإظهار مواطن قوتهم وضعفهم.

- وشعر المتدربين في بعض الأحيان بالملل نتيجة كثرة جلسات البرنامج، وطول المدة اللازمة لإنجازه، وتأثير ذلك على مواعيدهم الدراسية، إلا أنهم تمكنوا في النهاية من اجتيازه.

البرنامج الرابع: تنمية مهارات اللغة الإنجليزية لدى معلمي العلوم .. ٢٠١٨. (٧)

❖ موضوع البرنامج:

ترقية كفاءة المعلمين في مهارات اللغة الإنجليزية العامة والعلمية المتخصصة لدى معلمي العلوم بمدارس التعليم بكافة المراحل، بهدف التنمية المهنية العلمية لهم.

❖ أهداف البرنامج:

بنهاية هذا البرنامج يستطيع المشاركون أن يقوم بما يلي:

(١) وزارة التربية والتعليم: المرجع السابق، القاهرة، ٢٠١٥.
(٢) وزارة التربية والتعليم: برنامج تنمية مهارات اللغة الإنجليزية لدى معلمي العلوم "الفيزياء، الكيمياء، الأحياء"، القاهرة، ٢٠١٨.

رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة
تعاين الراعي محمد مصطفى البلاط

- يعرف الموقف العلمي.
- يتعرف على النظريات والمناهج.
- يتعرف على التطبيقات العلمية في العلوم.
- يتعرف على طرق تدريس العلوم باللغة الإنجليزية.

❖ **محتوى البرنامج:**

يتكون البرنامج من ١٦ يوماً يتخللهم ١٦ جلسة ومحتواهم كالآتي:

- الجلسة الأولى: ماذا تفعل؟.
- الجلسة الثانية: التعريف والعائلة.
- الجلسة الثالثة: الأكبر والأفضل.
- الجلسة الرابعة: لم أسمع قط عن هذا.
- الجلسة الخامسة: ما الهدف من ذلك.
- الجلسة السادسة: مراجعة والتقييم المرحلي.
- الجلسة السابعة: الموقف العلمي.
- الجلسة الثامنة: النظريات والمناهج.
- الجلسة التاسعة: المناهج العلمية ومنهج العلوم.
- الجلسة العاشرة: تطبيقات العلوم للفيزياء والكيمياء والأحياء.
- الجلسة الحادية عشر: مراجعة والتقييم المرحلي.
- الجلسة الثانية عشر: العلوم الدولية.
- الجلسة الثالثة عشر: التطوير في العلوم.
- الجلسة الرابعة عشر: المصادر في الموقف التعليمي.
- الجلسة الخامسة عشر: الأخطاء.
- الجلسة السادسة عشر: التقييم النهائي.

❖ **النشاطات التدريبية للبرنامج:**

ستستخدم البرنامج التدريبي فترات متعددة في تنفيذها من أهمها:

- المحاضرة القصيرة.
- المناقشة.
- التطبيق العملي.

- العصف الذهني .
- ورش العمل .
- العروض التقديمية .
- لعب الأدوار .
- ❖ **الوسائل التدريبية في البرنامج^(١) :**
- استخدم في البرنامج الآتي:
- قراءات إثرائية .
- أوراق عمل
- عروض تقديمية .
- ورق فيلب شارت .
- أقلام فيلب شارت .
- أقلام سبورة .
- شرائط كاسيت أو أقراص مضغوطة .
- أوراق لتصوير المادة التدريبية .
- جهاز مشغل وسائط صوتية مع مكبر صوتي .
- سبورة بيضاء .
- جهاز عرض البيانات (داتا شو) .
- ❖ **الفئة المستهدفة من البرنامج:** معلمي ومعلمات كافة المراحل .
- ❖ **مدة البرنامج:** ٦٤ ساعة مقسمة على ١٦ يوم .
- ❖ **وسائل التقويم في البرنامج:**
- تم التقييم من خلال الآتي:
- استمارة تقييم متدرب .
- ملفات الانجاز .
- ❖ **مرحلة التصميم:**

(١) وزارة التربية والتعليم: مرجع سابق، القاهرة، ٢٠١٥ .

رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة تغاثي الراعي محمد مصطفى البلاط

تم تصميم هذا البرنامج لتقديمه لمعلمي ومعلمات كافة المراحل، من خلال إعداد محتوى عن مادة العلوم التي تدرس باللغة الإنجليزية، وإعداد الدروس لهذه المواد، وتقديم المحتوى مقسم على ١٦ يوم في عدد جلسات يقدر بـ ١٦ جلسة.

❖ مرحلة الإعداد للتطبيق:

تم توجيه الدعوات للمتدربين فور إعداد كافة متطلبات البرنامج للوزارة، وتقدموا للإشتراك بالبرنامج، وبدأ تحديد موعد لبدء جلسات البرنامج في عام ٢٠١٥.

❖ مرحلة التطبيق والإدارة:

تم تطبيق البرنامج مقسماً على ١٦ يوم يتخللهم ١٦ جلسة موضحين بجدول جلسات البرنامج، ويتم التدريس من خلال تقديم المحتوى التعليمي للمتدربين متضمناً مجموعة من الأنشطة التدريبية يقوموا بتنفيذها، قائمة على العصف الذهني، والإلتزام بالجلسات خلال أيام التدريب.

❖ مرحلة التقويم والتشخيص^(١):

تمت هذه المرحلة من خلال استمارات تقييم للمتدربين على محتوى الوحدات التدريبية.

❖ تنفيذ البرنامج:

نوضح في الجدول التالي كيف تم تنفيذ البرنامج

جلسات البرنامج التدريبية

رقم الجلسة	الموضوع	التاريخ	المدة
اليوم الأول.			
الأولى	ماذا تفعل؟.		٢٧٠ دقيقة
اليوم الثاني.			
الثانية	التعريف والعائلة.		٢٧٠ دقيقة
اليوم الثالث.			
الثالثة	الأكبر والأفضل.		٢٧٠ دقيقة
اليوم الرابع.			
الرابعة	لم أسمع قط عن هذا.		٢٧٠ دقيقة
اليوم الخامس.			
الخامسة	ما الهدف من ذلك.		٢٧٠ دقيقة
اليوم الخامس.			

(١) وزارة التربية والتعليم: المرجع السابق، القاهرة، ٢٠١٥.

رقم الجلسة	الموضوع	التاريخ	المدة
السادسة	مراجعة والتقييم المرحلي.		٢٧٠ دقيقة
اليوم الخامس.			
السابعة	الموقف العلمي.		٢٧٠ دقيقة
اليوم الخامس.			
الثامنة	النظريات والمناهج.		٢٧٠ دقيقة
اليوم الخامس.			
التاسعة	المناهج العلمية ومنهج العلوم.		٢٧٠ دقيقة
اليوم الخامس.			
العاشرة	تطبيقات العلوم للفيزياء		٢٧٠ دقيقة
اليوم الخامس.			
الحادية عشر	مراجعة والتقييم المرحلي.		٢٧٠ دقيقة
اليوم الخامس.			
الثانية عشر	العلوم الدولية.		٢٧٠ دقيقة
اليوم الخامس.			
الثالثة عشر	التطوير في العلوم.		٢٧٠ دقيقة
اليوم الخامس.			
الرابعة عشر	المصادر في الموقف التعليمي.		٢٧٠ دقيقة
اليوم الخامس.			
الخامسة عشر	الأخطاء.		٢٧٠ دقيقة
اليوم الخامس.			
السادسة عشر	التقويم النهائي.		٢٧٠ دقيقة

- ويعتبر موضوع هذا البرنامج مطلوباً بالنسبة للمعلمين والمعلمات في كافة المراحل، ويعد من الاحتياجات التدريبية بالنسبة لهم، إلا أنه يوجد العديد من البرامج التي كانت لها الأولوية في ذلك وهي برامج تناقش موضوعات (إعداد معلمي العلوم باللغة الإنجليزية، توظيف التكنولوجيا في تعليم العلوم باللغات الأجنبية).

- وبعد تطبيق البرنامج تم تحقيق الأهداف التي أعد من أجلها، وتم التأكد من ذلك من خلال مدى رضا المعلمين عن البرنامج واستمارات التقييم الخاصة بهم، ومردود ذلك على أدائهم، فظهرت حالة من الرضا على المعلمين حول البرنامج وموضوعه الرئيسي وعناصره الفرعية، وذلك من خلال العدد الكبير الذي تقدم

رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة تغاثي الراعي محمد مصطفى البلاط

- للبرنامج، وكذلك حجم المشاركة في الأنشطة من قبل المعلمين، وتنفيذ جميع المهام المطلوبة منهم.
- وجاء محتوى البرنامج كافياً بالنسبة لشرح برنامج تنمية مهارات اللغة الإنجليزية لدى معلمي العلوم، وتم تقسيم المحتوى بشكل عادل بين جميع الأيام، ولم يكن هناك تكديساً في يوم ما على حساب يوم آخر، ولم يحتاج البرنامج إلى جلسات أخرى لتوضيح هذا القدر من المحتوى⁽¹⁾.
 - فاقصر هذا البرنامج على معلمي العلوم باللغة الإنجليزية بكافة المراحل، وساهم في تطوير مستواهم واكتسابهم للعديد من المهارات الأخرى بجانب اللغة، والتي تساعدهم على تقديم المحتوى التعليمي لهم بشكل أكثر فاعلية، والتعرف على العديد من مصادر التعلم الجديدة، وشعر المتدربين في بعض الأحيان بالملل نتيجة كثرة جلسات البرنامج، إلا أنهم تمكنوا في النهاية من اجتيازه بشكل جيد.
 - وتم توجيه الدعوات للمتدربين في جميع المحافظات، وذلك من خلال إرسالها إلى إدارات المدارس التي هي محل الدراسة الحالية، وأبلغت الإدارات المعلمين المستهدفين للحضور في الموعد المحدد، وتم تنفيذ البرنامج في مديرية التربية والتعليم بمحافظة الشرقية وكان المكان مجهزاً على أكمل وجه لإجراء الجلسات التدريبية من حيث النواحي الفيزيائية والتجهيزات الأخرى، ولم يحتاج المعلمين لاستراحات نتيجة قرب المديرية من محل سكنهم.
 - وتم توظيف جميع الأنشطة المحددة في البرنامج إلا أنه تم التركيز على التطبيق العملي وورش العمل أكثر من الأنشطة النظرية، وبالنسبة للوسائل التدريبية فاستخدمت جميعها، وأتت العروض التقديمية في مقدمة الوسائل الأكثر أهمية في هذا البرنامج، وتناسبت مدة البرنامج مع التزامات ومواعيد

(1) وزارة التربية والتعليم: المرجع السابق، القاهرة، ٢٠١٥.

المعلمين، وكانت ال (١٦) يوم كافين لتنفيذ البرنامج عليهم نظراً لكون موضوعات البرنامج لا تحتاج إلى وقت أكثر من ذلك.

- واستخدمت العديد من وسائل التقييم من استمارة تقييم للمدرب والمتدرب وملفات الإنجاز الخاص بكل معلم على حدة، وتم إعلان النتائج في نهاية البرنامج، وقدم المدرب للمتدربين الذين حصلوا على درجات متدنية دعماً وبعض الملفات التي يقومون بدراستها فيما بعد لزيادة مستواهم في الجانب الذي يوجد لديهم قصور فيه.

- وفي نهاية البرنامج سيتم تقديم تقييماً موضوعياً من خلال استمارات للمتدربين وملفات الإنجاز، وبعد تقديم النتائج قام المدرب بتقديم الدعم والتغذية الراجعة للمتدربين، وبخاصة الذين تدنت درجاتهم، لإظهار مواطن قوتهم وضعفهم.

ثانياً: البرامج المقدمة للمعلمين من الأكاديمية المهنية للمعلمين:

ويمكن توضيحها من خلال التالي:

البرنامج الأول: تنمية مهارات معلمي اللغة العربية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية ...

٢٠١٩^(١)

❖ موضوع البرنامج:

صقل مهارات المعلمين لتنفيذ أنشطة مبتكرة، وإبداعية واستراتيجيات تنمية المهارات اللغوية في كل فروع اللغة العربية، بما يعود بالنفع على الطلاب والمتعلمين.

❖ أهداف البرنامج:

بنهاية هذا البرنامج يستطيع المشارك أن يقوم بما يلي:

- يحدد العلاقة بين علوم البلاغة وجمالية النصوص الأدبية.
- يحدد السمات المشتركة والمختلفة بين النصوص الأدبية.
- يتعرف أنشطة تدريس البلاغة والنصوص الأدبية.
- يتعرف على أهم الأنشطة التي تنمي مهاراته التدريسية.
- يميز الفوارق بين الصور البلاغية.
- يميز بين الأساليب والتراكيب وأنواعها وأغراضها.

(١) وزارة التربية والتعليم: الأكاديمية المهنية للمعلمين، برنامج تنمية مهارات معلمي اللغة العربية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية، القاهرة، ٢٠١٩.

رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة
تعاي الراعي محمد مصطفى البلاط

- يستنتج العلاقات الكائنة بين الفنون الأدبية وسماتها الفنية.
- ينفذ تطبيقات عملية للمادة التدريبية من خلال ورش العمل.
- يتمكن من تحليل النصوص الأدبية في ضوء ما خلص إليه من البرنامج التدريبي.
- يتابع أهم وسائل تنمية مهاراته التدريسية.
- يهتم بدروس البلاغة والأدب.
- يقترح بعض الأفكار الملائمة لتدريس البلاغة والأدب والنصوص.
- يتمسك بالاستراتيجية التعليمية المناسبة لموضوع التدريب.
- يظهر رأيه فيما يقدم إليه من برامج.
- يبرهن على مدى استجابته وتقبله لما يستقبله من مواد تدريبية.
- يجيد استخدام الفنون البلاغية في حياته اليومية.
- يدرّب الطلاب على المهارات البلاغية والأدبية وتحليل النصوص فهماً وإنتاجاً وإبداعاً.

❖ محتوى البرنامج:

- يتكون البرنامج من خمس جلسات ومحتواهم كالتالي:
- الجلسة الأولى: الافتتاحية والاختبار القبلي والاتفاق على قواعد العمل.
 - الجلسة الثانية: مناهج التحليل الأدبي.
 - الجلسة الثالثة: الظواهر الدلالية والصوتية.
 - الجلسة الرابعة: الأخطاء اللغوية والألغاز النحوية.
 - الجلسة الخامسة: استراتيجيات تدريسية.

❖ النشاطات التدريبية للبرنامج:

- يستخدم البرنامج التدريبي فنيات متعددة في تنفيذه من أهمها:
- المحاضرة القصيرة.
 - المناقشة.
 - العصف الذهني.
 - دراسة الحالة.
 - لقطات فيديو.
 - التطبيق العملي.
 - ورش العمل.
 - جولات التعلم.

- عرض الخبرات ومواقف حياتية.
- العروض التقديمية.
- ❖ **الوسائل التدريبية في البرنامج:**^(١)
 - استخدم في البرنامج الآتي:
 - قراءات إثرائية.
 - أوراق عمل
 - عروض تقديمية.
 - بنك المعرفة.
- ❖ **الفئة المستهدفة من البرنامج:** المعلمين والمعلمات ذو تخصص اللغة العربية لكافة المراحل.
- ❖ **مدة البرنامج:** ١٠ ساعات مقسمة على خمس أيام.
- ❖ **وسائل التقويم في البرنامج:**
 - تم التقييم من خلال الآتي:
 - استمارة تقييم مدرب.
 - استمارة تقييم متدرب.
 - ملفات الانجاز.
- ❖ **مرحلة التصميم:**

تم تصميم هذا البرنامج لتقديمه للمعلمين والمعلمات في مقرر اللغة العربية، من خلال إعداد محتوى عن مهارات اللغة العربية، وإعداد الدروس لهذه المواد، وتقديم المحتوى مقسم على خمس أيام في عدد جلسات يقدر بـ ٥ جلسات.
- ❖ **مرحلة الإعداد للتطبيق:**

تم توجيه الدعوات للمتدربين فور إعداد كافة متطلبات البرنامج لدى الأكاديمية المهنية للمعلمين، وتقدموا للإشتراك بالبرنامج، وبدأ تحديد موعد لبدء جلسات البرنامج في عام ٢٠١٩.
- ❖ **مرحلة التطبيق والإدارة:**

تم تطبيق البرنامج مقسماً على خمس أيام يتخللهم خمس جلسات موضحين بجدول جلسات البرنامج، ويتم التدريس من خلال تقديم المحتوى التعليمي للمتدربين متضمناً مجموعة من الأنشطة التدريبية يقوموا بتنفيذها، قائمة على العرض والإلقاء، والإلتزام بالجلسات خلال أيام التدريب.

(^١) وزارة التربية والتعليم: الأكاديمية المهنية للمعلمين، مرجع سابق، القاهرة، ٢٠١٩.

رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة
تغاثي الراعي محمد مصطفى البلاط

❖ مرحلة التقويم والتشخيص:

تمت هذه المرحلة من خلال استمارات تقييم المدرسين والمتدربين على محتوى الوحدات التدريبية.

❖ تنفيذ البرنامج:

نوضح في الجدول التالي كيف تم تنفيذ البرنامج

جلسات البرنامج التدريبية

رقم	الموضوع	التاريخ	المدة
اليوم الأول.			
الأولى	الافتتاحية والاختبار القبلي والاتفاق على		١٢٠ دقيقة
اليوم الثاني.			
الثانية	مناهج التحليل الأدبي.		١٢٠ دقيقة
اليوم الثالث.			
الثالثة	الظواهر الدلالية والصوتية.		١٢٠ دقيقة
اليوم الرابع.			
الرابعة	الأخطاء اللغوية والألغاز النحوية.		١٢٠ دقيقة
اليوم الخامس.			
الخامسة	استراتيجيات تدريسية.		١٢٠ دقيقة

- اقتصر موضوع هذا البرنامج على معلمي اللغة العربية بكافة المراحل، وساهم في تطوير مستواهم واكتسابهم للعديد من المهارات الأخرى بجانب تخصصهم، وهي اكتسابهم العديد من طرق التدريس واستراتيجياته الأخرى، وتوافقت جلسات البرنامج من حيث الكم والكيف مع أهداف المعلمين مما جعل النتائج إيجابية إلى حد كبير.^(١)
- ويعتبر هذا البرنامج مطلوباً بالنسبة للمعلمين والمعلمات في كافة المراحل، ويعد من الاحتياجات التدريبية بالنسبة لهم، إلا أنه يوجد العديد من البرنامج التي كانت لها الأولوية في ذلك، وهي برامج تناقش موضوعات (إعداد معلمي اللغة العربية مهنيًا، توظيف التكنولوجيا في تعليم اللغة العربية).
- وجاء محتوى البرنامج كافيًا بالنسبة لشرح برنامج تنمية مهارات معلمي اللغة العربية لدى المرحتين الإعدادية والثانوية، وتم تقسيم المحتوى بشكل عادل بين

(١) وزارة التربية والتعليم: الأكاديمية المهنية للمعلمين، المرجع السابق، القاهرة، ٢٠١٩.

- جميع الأيام، ولم يكن هناك تكديساً في يوم ما على حساب يوم آخر، ولم يحتاج البرنامج إلى جلسات أخرى لتوضيح هذا القدر من المحتوى.
- وتم توجيه الدعوات للمتدربين في جميع المحافظات، وأبلغت الإدارات المعلمين المستهدفين للحضور في الموعد المحدد، وتم تنفيذ البرنامج في قاعات الأكاديمية المهنية للمعلمين بمحافظة الشرقية وكان المكان مجهزاً على أكمل وجه لإجراء الجلسات التدريبية من حيث النواحي الفيزيائية والتجهيزات الأخرى، ولم يحتاج المعلمين لاستراحات نتيجة قرب المديرية من محل سكنهم.
- وبعد تطبيق البرنامج تم تحقيق الأهداف التي أعد من أجلها، وتم التأكد من ذلك من خلال مدى رضا المعلمين عن البرنامج واستمارات التقييم الخاصة بهم، ومردود ذلك على أدائهم، فظهرت حالة من الرضا على المعلمين حول البرنامج وموضوعه الرئيسي وعناصره الفرعية، وذلك من خلال العدد الكبير الذي تقدم للبرنامج، وكذلك حجم المشاركة في الأنشطة من قبل المعلمين، وتنفيذ جميع المهام المطلوبة منهم.
- وتم توظيف جميع الأنشطة المحددة في البرنامج إلا أنه تم التركيز على التطبيق العملي وورش العمل أكثر من الأنشطة النظرية، وبالنسبة للوسائل التدريبية فاستخدمت جميعها، وأتت العروض التقديمية في مقدمة الوسائل الأكثر أهمية في هذا البرنامج، وتناسبت مدة البرنامج مع إلتزامات ومواعيد المعلمين، وكانت الأيام الخمسة كافية لتنفيذ البرنامج عليهم نظراً لكون موضوعات البرنامج لا تحتاج إلى وقت أكثر من ذلك.
- واستخدمت العديد من وسائل التقييم من استمارة تقييم للمدرب والمتدرب وملفات الإنجاز الخاص بكل معلم على حدة، وتم إعلان النتائج في نهاية البرنامج، وقدم المدرب للمتدربين الذين حصلوا على درجات متدنية دعماً وبعض الملفات التي يقومون بدراستها فيما بعد لزيادة مستواهم في الجانب الذي يوجد لديهم قصور فيه.

رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة تغاثي الراعي محمد مصطفى البلاط

- وفي نهاية البرنامج سيتم تقديم تقييماً موضوعياً من خلال استمارات للمتدربين وملفات الإنجاز، وبعد تقديم النتائج قام المدرب بتقديم الدعم والتغذية الراجعة للمتدربين، وبخاصة الذين تدنت درجاتهم، لإظهار مواطن قوتهم وضعفهم.
- البرنامج الثاني: الفلسفة وقضايا العصر ٢٠١٢.

❖ موضوع البرنامج^(١):

رفع كفاءة معلمي المواد الفلسفية وتنمية مهارات التدريس لديهم بما يمكنهم من تحسين أدائهم التدريسي بفاعلية ويسر.

❖ أهداف البرنامج:

بنهاية هذا البرنامج يستطيع المشاركون أن يقوم بما يلي:

- تعرف المعنى اللغوي للبيئة.
- تعرف المعنى الإصطلاحي للبيئة.
- التمييز بين مظاهر الفكر البيئي في حضارة مصر القديمة والحضارة الصينية القديمة.
- تعرف إسهامات علي بن رضوان في الفكر البيئي.
- تعرف إسهامات بن خلدون في الفكر البيئي.
- تحديد المراحل الأساسية لتعامل الإنسان مع البيئة.
- المقارنة بين أخلاقيات البيئة من منظور "بيتر سنجر" و"الدو ليوبولد".
- تفسير مبادئ مذهب الأيكولوجية العميقة.
- تحديد ميثاق حقوق الأجيال المقبلة.
- توضيح دور المنظمات البيئية والعمل التطوعي في حماية البيئة.
- اقتراح حلول عملية لمواجهة قضايا البيئة.

(١) مديرية التربية والتعليم بالشرقية: توجيه الفلسفة، برنامج الفلسفة وقضايا، ٢٠١٢.

- تعرف مفهوم الأخلاق التطبيقية.
- تفسير مفهوم البيوتيقا.
- التمييز بين مجالات الأخلاق البيوطبية.
- استنتاج الآثار المترتبة على قضية زرع الأعضاء وموت الدماغ.
- تقييم آراء أفلاطون تجاه قضية تنظيم النسل.
- التمييز بين المشكلات المترتبة على الجينوم البشري والاستنساخ البشري.
- تحديد رأي الدين في قضية الاستنساخ.
- البرهنة على أهمية قيمة العمل في نهضة الأمم.
- تعرف مفهوم الأخلاق المهنية.
- تقييم آراء الفلاسفة تجاه تحديد طبيعة معايير أخلاق العمل.
- تحديد المشكلات السلوكية والأخلاقية التي دفعت إلى الاهتمام بالأخلاق المهنية.
- تعرف ميثاق أخلاقيات المهنة.
- تحديد أهمية موائيق أخلاقيات المهنة.
- تحليل دور الفلسفة في الموائيق الأخلاقية المهنية.
- تعرف مفهوم الوظيفة العامة.
- تعرف مفهوم التفلسف.
- التمييز بين المعنى اللغوي والإصطلاحي للتقييم.
- توضيح قيمة الإستقلال الذاتي.
- توضيح معنى المنطق.
- تعرف على معنى الإستقراء بوصفة منهجاً استدلالياً.
- إعطاء أمثلة لحجج استنباطية وأخرى استقرائية.
- تحديد المفهوم التقليدي للبيديهة.

**رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة
تأليف الباحث محمد مصطفى البلاط**

❖ **محتوى البرنامج⁽¹⁾:**

يتكون البرنامج من خمس أيام ومحتواهم كالتالي:

- اليوم الأول: التدريب على الفلسفة وقضايا البيئة.
- اليوم الثاني: التدريب على الاستدلال الإستقرائي وتطبيقه في العلوم الطبيعية.
- اليوم الثالث: التدريب على الفلسفة وأخلاقيات المهنة.
- اليوم الرابع: التدريب على التكامل بين المنهج الاستقرائي والمنهج الاستنباطي، التدريب على المنطق وتكنولوجيا الاتصال.
- اليوم الخامس: التقويم.

❖ **النشاطات التدريبية للبرنامج:**

يستخدم البرنامج التدريبي فنيات متعددة في تنفيذه من أهمها:

- المحاضرة القصيرة.
- المناقشة.
- التطبيق العملي.
- العصف الذهني.
- ورش العمل.
- العروض التقديمية.
- لعب الأدوار.

❖ **الوسائل التدريبية في البرنامج:**

استخدم في البرنامج الآتي:

- قراءات إثرائية.

(1) مديرية التربية والتعليم بالشرقية: توجيه الفلسفة، المرجع السابق، ٢٠١٢.

- أوراق عمل

- عروض تقديمية.

- ورق فيلب شارتر.

- أقلام فيلب شارتر.

❖ الفئة المستهدفة من البرنامج: معلمي ومعلمات المواد الفلسفية.

❖ مدة البرنامج: ٢٠ ساعة مقسمة على خمس أيام.

❖ وسائل التقويم في البرنامج^(١):

تم التقويم من خلال الأتي:

- استمارة تقييم متدرب.

- ملفات الانجاز.

❖ مرحلة التصميم:

تم تصميم هذا البرنامج لتقديمه لمعلمي ومعلمات المواد الفلسفية فقط، من خلال إعداد محتوى عن أخلاقيات المهنة، والمنهج الاستدلالي والمنهج الاستنباطي، والقيم، والبيئة، وإعداد الدروس لهذه المواد، وتقديم المحتوى مقسم على خمس أيام في عدد جلسات يقدر ب ١٠ جلسات.

❖ مرحلة الإعداد للتطبيق:

تم توجيه الدعوات للمتدربين فور وصول كافة متطلبات للموجه العام، وتقدموا للإشتراك بالبرنامج، وفور إكمال العدد المطلوب بدأ تحديد موعد لبدء جلسات البرنامج في عام ٢٠١٢.

❖ مرحلة التطبيق والإدارة:

تم تطبيق البرنامج مقسماً على خمس أيام يتخللهم ١٠ جلسات موضحين

(١) مديرية التربية والتعليم بالشرقية: توجيه الفلسفة، المرجع السابق، ٢٠١٢.

**رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالوية المعاصرة
تغاث الراعي محمد مصطفى البلاط**

بجدول جلسات البرنامج، ويتم التدريس من خلال تقديم المحتوى التعليمي للمتدربين متضمناً مجموعة من الأنشطة التدريبية يقوموا بتنفيذها، قائمة على العصف الذهني، والإلتزام بالجلسات خلال أيام التدريب.

❖ مرحلة التقويم والتشخيص:

تمت هذه المرحلة من خلال استمارات تقييم للمتدربين على محتوى الوحدات التدريبية.

❖ تنفيذ البرنامج:

نوضح في الجدول التالي كيف تم تنفيذ البرنامج

جلسات البرنامج التدريبية

رقم الجلسة	الموضوع	التاريخ	المدة
اليوم الأول.			
الأولى	التعارف وقواعد العمل.		١٢٠ دقيقة
الثانية	استراحة - ورق عمل.		١٢٠ دقيقة
اليوم الثاني.			
الأولى	ورق عمل.		١٢٠ دقيقة
الثاني	استراحة - ورق عمل.		١٢٠ دقيقة
اليوم الثالث.			
الأولى	ورق عمل.		١٢٠ دقيقة
الثانية	استراحة - ورق عمل.		١٢٠ دقيقة
اليوم الرابع.			
الأولى	ورق عمل.		١٢٠ دقيقة
الثانية	استراحة - ورق عمل.		١٢٠ دقيقة
اليوم الخامس.			
الأولى	ورق عمل.		١٢٠ دقيقة
الثانية	استراحة - ورق عمل.		١٢٠ دقيقة

- ويعتبر موضوع هذا البرنامج مطلوباً بالنسبة للمعلمين والمعلمات في المرحلة الثانوية العامة، ويعد من الاحتياجات التدريبية بالنسبة لهم، وفي النهاية^(١).
- وبالنسبة لأهداف البرنامج تم تحقيق بعض الأهداف، وتم التأكد من ذلك من خلال مدى رضا المعلمين عن البرنامج واستمارات التقييم الخاصة بهم، ومردود ذلك على أدائهم، فظهرت حالة من الرضا على المعلمين حول البرنامج وموضوعه الرئيسي وعناصره الفرعية، وذلك من خلال العدد الكبير الذي تقدم للبرنامج، وكذلك حجم المشاركة في الأنشطة من قبل المعلمين، وتنفيذ جميع المهام المطلوبة منهم.
- وجاء محتوى البرنامج كافياً بالنسبة لشرح برنامج الفلسفة وقضايا العصر، وتم تقسيم المحتوى بشكل عادل بين جميع الأيام، ولم يكن هناك تكديساً في يوم ما على حساب يوم آخر، ولم يحتاج البرنامج إلى جلسات أخرى لتوضيح هذا القدر من المحتوى.
- وتم توجيه الدعوات للمتدربين في جميع الإدارات، حيث تم إرسال الدعوات إلى إدارات المدارس الثانوية التي هي محل الدراسة الحالية، وأبلغت الإدارات المعلمين المستهدفين للحضور في الموعد المحدد، وتم تنفيذ البرنامج في مديرية التربية والتعليم بمحافظة الشرقية وكان المكان مجهزاً على أكمل وجه لإجراء الجلسات التدريبية من حيث النواحي الفيزيائية والتجهيزات الأخرى، ولم يحتاج المعلمين لاستراحات نتيجة قرب المديرية من محل سكنهم.

(١) مديرية التربية والتعليم بالشرقية: توجيه الفلسفة، المرجع السابق، ٢٠١٢.

رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة تعاي الراعي محمد مصطفى البلاط

- وتم توظيف جميع الأنشطة المحددة في البرنامج إلا أنه تم التركيز على التطبيق العملي وورش العمل أكثر من الأنشطة النظرية، وبالنسبة للوسائل التدريبية فاستخدمت جميعها، وأتت العروض التقديمية في مقدمة الوسائل الأكثر أهمية في هذا البرنامج، وتناسبت مدة البرنامج مع إلتزامات ومواعيد المعلمين، وكانت الأيام الخمسة كافية لتنفيذ البرنامج عليهم نظراً لكون موضوعات البرنامج لا تحتاج إلى وقت أكثر من ذلك⁽¹⁾.
- واستخدمت العديد من وسائل التقييم من استمارة تقييم للمدرب والمتدرب وملفات الإنجاز الخاص بكل معلم على حدة، وتم إعلان النتائج في نهاية البرنامج، وقدم المدرب للمتدربين الذين حصلوا على درجات متدنية دعماً وبعض الملفات التي يقومون بدراستها فيما بعد لزيادة مستواهم في الجانب الذي يوجد لديهم قصور فيه.
- وفي نهاية البرنامج تم تقديم تقييماً موضوعياً من خلال استمارات للمتدربين وملفات الإنجاز، وبعد تقديم النتائج قام المدرب بتقديم الدعم والتغذية الراجعة للمتدربين، وبخاصة الذين تدنت درجاتهم، لإظهار مواطن قوتهم وضعفهم.
- وقد حققت البرامج التي تم توجيهها من الموجه العام للمادة إلى المعلمين بشكل مباشر العديد من النتائج، والتي كان أحد أسبابها هو توفيق الموجه مع المعلمين للمواعيد المناسبة لهم، وتعامله بشكل مقرب لهم، إضافة إلى إثراء للمنهج التدريبي بشكل مستمر، وإشراكه للمعلمين بشكل مستمر أثناء التدريب، إلا أن أحد أهم السلبيات هو كثرة الجلسات أحياناً، وكثرة الطلبات من الموجه العام كمدرّب إلى المعلمين كمتدربين، ولكن في مجمل البرامج حققت نتائجها بشكل جيد ومقبول.

(1) مديرية التربية والتعليم بالشرقية: توجيه الفلسفة، المرجع السابق، ٢٠١٢.

المحور الثالث

أهم الخبرات العربية والأجنبية في تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين

يتسم العصر الحالي بالتغيرات المستمرة والتطورات المتزايدة سواء محلياً أو عالمياً، وأصبح على الطالب أن يتعامل مع هذه التغيرات بعقل مبدع حر، وأن يتميز بفكر ناقد، وعلى المعلم أن يكون على درجة عالية من الكفاءة طول حياته المهنية ويجب تنمية معارفه بكل ما هو جديد في مجال تخصصه وتنمية مهارته وقدراته^(١).

وعليه سوف يتم عرض بعض التجارب الأجنبية في مجال تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين:

أولاً: أهم الخبرات العربية في تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين

١- التجربة الأردنية في التنمية المهنية للمعلمين:

❖ موضوع البرنامج:

أثر البرنامج التدريبي القائم استخدام المحى التدريسي التكاملي (SEED)

في تطوير المهارات التدريسية لدى معلمى العلوم في المدارس الأردنية واتجاهاتهم نحوه^(٢).

❖ أهداف البرنامج:

يهدف البرنامج إلى:

- تطوير المهارات التدريسية لدى معلمى العلوم.
- تحقيق التعلم المتمركز حول المتعلم المعتمد على توظيف تكنولوجيا المعلومات.

(١) رشيدة السيد أحمد طاهر: التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية (تحديات وطموحات)، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٠م، ص ٩.

(٢) زياد عبدالكريم النصور: أثر البرنامج التدريبي القائم استخدام المحى التدريسي التكاملي (SEED) في تطوير المهارات التدريسية لدى معلمى العلوم في المدارس الأردنية واتجاهاتهم نحوه، مرجع سابق، ٢٠١٨م، ص ١٣٠-١٤٤.

**رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة
تغاثي الراعي محمد مصطفى البلاط**

- اجراء التجارب المخبرية والأنشطة فى تدريس العلوم باستخدام التكنولوجيا الحديثة.
- تمكين المعلمين من التعامل مع المستجدات التكنولوجية الحديثة على مستوى العالم.

❖ محتوى البرنامج:

يتحتوى البرنامج خمس محاور ومحتواهم كالأتي:

- المحور الأول: اطار نظرى حول النظرية البنائية ومبادئها وعلاقتها بتدريس العلوم.
- المحور الثانى: تدريب المعلمين على كيفية توظيف التكنولوجيا فى تدريس العلوم عن طريق تعريف المعلم بوسائل التكنولوجيا التى تستخدم فى تدريس العلوم .
- المحور الثالث: التركيز على البرنامج العملى باستخدام مجموعة من الأنشطة والاستراتيجيات التدريسية المتمركزة حول المتعلم.
- المحور الرابع: تطبيق الاستراتيجيات التى تمكن الطالب من دور فعال فى عملية التعلم.
- المحور الخامس: تطبيق عملى لطرق تدريس العلوم القائمة على التجريب والملاحظة وخطوات البحث العلمى وطرق اجراء التجارب .

❖ مرحلة التصميم:

تم تصميم البرنامج من خلال الاعتماد على النتائج المستفادة من مشروع تدريس العلوم بالطريقة التكاملية بالتعاون بين وزارة التربية والتعليم الأردنية والوكالة اليابانية للتعاون الدولى .

❖ مرحلة الاعداد والتطبيق والإدارة:

تم تطبيق البرنامج على عدد ٦٠٠ معلم ومعلمة من مديريات التربية والتعليم الأردنية وتم اختيارهم بطريقة قسدية يسهل التواصل معهم كونهم تم تدريبهم وفق

البرنامج التدريبي، بإشراف مجموعة من المشرفين التربويين وبمساعدة فنية من الفريق الياباني ولجنة متخصصة من وزارة التربية والتعليم الأردنية.

❖ **النشاطات التدريبية للبرنامج:**^(١)

يستخدم البرنامج التدريبي فنيات متعددة في تنفيذه من أهمها:

- العرض التقديمي - تجارب الفيديو - تجارب مجموعات العمل - المحاكاه - تجارب فردية - الصعوبات التي تواجه المعلمين في تنفيذهم للتجارب والأنشطة العملية.

وحظيت تلك الأنشطة على اهتمام المتدربين لهذا البرنامج.

❖ **وسائل التدريب والتقييم في البرنامج:**

يستخدم البرنامج التدريبي فنيات متعددة في تنفيذه من أهمها الاستبانة لأثر البرنامج من خلال المعلمين أثناء تقديم البرنامج:

- مقياس المهارات التدريسية التي اكتسبها معلمى العلوم بعد تعرضهم للبرنامج للبرنامج التدريبي.
- استبانة للاتجاهات نحو برنامج (SEED).

وحظيت فقرة أوراق العمل كوسيلة تدريبية على إهتمام كبير من المتدربين لهذا البرنامج.

❖ **الفئة المستهدفة من البرنامج:** معلمي ومعلمات العلوم بوزارة التربية والتعليم الأردنية.

- تم تدريب ٦٠٠ متدرب من كافة الفئات.

- عدد المدارس التي شملها البرنامج ٢٠٠ مدرسة.

❖ **مدة البرنامج:** ٣ سنوات، وهى مدة كافية لتقديم هذا البرنامج.

(١) زياد عبدالكريم النصور: أثر البرنامج التدريبي القائم استخدام المحى التدريسي التكاملى (SEED) في تطوير المهارات التدريسية لدى معلمى العلوم فى المدارس الأردنية واتجاهاتهم نحوه، مرجع سابق، ٢٠١٨م، ص ص ١٣٠-١٤٤.

**رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة
تعاي الراعي محمد مصطفى البلاط**

❖ مرحلة الاعداد والتطبيق والإدارة:

تم تطبيق البرنامج على عدد ٦٠٠ معلم ومعلمة من مديريات التربية والتعليم الأردنية وتم اختيارهم بطريقة قصدية يسهل التواصل معهم كونهم تم تدريبهم وفق البرنامج التدريبي، بإشراف مجموعة من المشرفين التربويين وبمساعدة فنية من الفريق الياباني ولجنة متخصصة من وزارة التربية والتعليم الأردنية.
تم التقييم من خلال الأتي:

- استمارة تقييم مدرب.
- استمارة تقييم متدرب.
- ملفات الانجاز.

وكان ملف الانجاز واستمارة تقييم المتدرب من الاجراءات المهمة في تقييم هذا البرنامج، حيث تمكن من خلالها المدرب من مناقشة وابلاغ المتدربين بنتائج التقييم، وذلك للوصول لأفضل النتائج لهذا البرنامج.

❖ مرحلة التقييم والتشخيص:

تمت هذه المرحلة من خلال استمارات تقييم المدربين والمتدربين على محتوى الوحدات التدريبية، ولوحظ تناول استمارات التقييم على الجانب النظري والعملية للبرنامج بنسبة متساوية، وعدم وجود فقرات تفيد التغذية الرجعية لتي تساهم في تشخيص مواطن القوة والضعف في جميع مراحل هذا البرنامج، وكذلك من خلال الاستفادة من استمارة تقييم البرنامج التدريبي المستخدمة أمكن:

- تقييم المعلومات العامة.
- تقييم المدرب.
- تقييم البرنامج التدريبي.
- تحديد المعارف والمهارات التي تم اكتسابها.
- مقترحات لتطوير مجالات العمل.
- تقييم المشرف جهة التدريب.

- معايير تقييم البرنامج.

- استبيان جهة التدريب.

- تقييم المشرف الأكاديمي.

❖ منجزات البرنامج:

تدريب ٤٠ مدرساً من المدرسيات المشاركة للعمل في المشروع لتمكينهم من نقل

الخبرة إلى أقرانهم في تخصص العلوم والتخصصات الأخرى.

٢- تجربة سلطنة عمان في التنمية المهنية للمعلمين:

❖ موضوع البرنامج:

فاعلية برنامج تدريبي مقترح في اكتساب معلمى الكيمياء للصف الحادى

عشر مهارات تكوين مشكلات كيميائية مفاهيمية وحلها^(١).

❖ أهداف البرنامج:

يهدف البرنامج إلى:

- بناء نموذج لتكوين المشكلات في مادة الكيمياء لمعلمى الكيمياء.

- بناء استراتيجية لحل المشكلات في مادة الكيمياء لمعلمى الكيمياء وطلابهم.

- بناء برنامج تدريبي في تكوين المشكلات وحلها لمعلمى الكيمياء.

❖ محتوى البرنامج:

يتحتوى البرنامج خمس نماذج لحل المشكلات الكيميائية ومحتواهم كالتالى:

- النموذج الأول: بناء نموذج لتكوين المشكلات في مادة الكيمياء لمعلمى الكيمياء.

- النموذج الثانى: بناء استراتيجية لحل المشكلات في مادة الكيمياء لمعلمى الكيمياء وطلابهم.

(١) محمد بن خليفة السناني وعبدالله بن خميس أبو سعدي: فاعلية برنامج تدريبي مقترح في اكتساب معلمى

الكيمياء للصف الحادى عشر مهارات تكوين مشكلات كيميائية مفاهيمية وحلها، مجلة الدراسات التربوية

والنفسية، جامعة السلطان قابوس، المجلد ١٢، العدد ٣، ٢٠١٨م.

رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة تأليف الراعي محمد مصطفى البلاط

- النموذج الثالث: بناء برنامج تدريبي في تكوين المشكلات وحلها لمعلمي الكيمياء.
- النموذج الرابع: دراسة فاعلية البرنامج التدريبي المقترحة في تكوين المشكلات الكيميائية وحلها في اكتساب معلمى الكيمياء مهارات تكوين مشكلات كيميائية مفاهيمية.
- النموذج الخامس: دراسة فاعلية البرنامج التدريبي المقترحة في تكوين المشكلة الكيميائية وحلها في اكتساب معلمى الكيمياء مهارات حل مشكلات كيميائية مفاهيمية.

❖ مرحلة التصميم:⁽¹⁾

تم تصميم البرنامج من خلال الاعتماد على النتائج المستفادة من الدراسات السابقة في الموضوع و بالتعاون بين وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ممثله فى مديرية التربية والتعليم بمحافظة الداخلية وقسم المناهج وطرق التدريس بجامعة السلطان قابوس.

❖ مرحلة الإعداد والتطبيق والإدارة:

تم تطبيق البرنامج على عدد ٥٠ معلم ومعلمة لمادة الكيمياء من مديريات التربية والتعليم بمحافظة الداخلية فى سلطنة عمان وتم اختيارهم حسب رغبتهم ووفق احتياجاتهم التدريبية و تم تدريبهم وفق البرنامج التدريبي، بإشراف مجموعة من المشرفين التربويين بولاية نزوى حيث مركز التدريب.

❖ النشاطات التدريبية للبرنامج:

يستخدم البرنامج التدريبي فنيات متعددة فى تنفيذه من أهمها:

(1) محمد بن خليفة السناني وعبدالله بن خميس أمبو سعدي: فاعلية برنامج تدريبي مقترح في اكتساب معلمى الكيمياء للصف الحادي عشر مهارات تكوين مشكلات كيميائية مفاهيمية وحلها، مرجع سابق، ٢٠١٨.

- العرض التقديمى - تجارب الفيديو - تجارب مجموعات العمل - المحاكاه - تجارب فردية - الصعوبات التى تواجه المعلمين فى تنفيذهم للتجارب والأنشطة العملية.

وحظيت تلك الأنشطة على اهتمام المتدربين لهذا البرنامج.

❖ وسائل التدريب والتقييم في البرنامج:

يستخدم البرنامج التدريبي فنيات متعددة فى تنفيذه من أهمها الاستبانة لأثر البرنامج من خلال المعلمين أثناء تقديم البرنامج للاختبارات مثل:

- اختبار مهارات تكوين المشكلات الكيميائية.
- اختبار مهارات حل المشكلة الكيميائية المفاهيمية.
- اختبار تكوين مهارات حل المشكلات كيميائية مفاهيمها.

❖ الفئة المستهدفة من البرنامج: تم تطبيق البرنامج على عدد ٥٠ معلم ومعلمة

لمادة الكيمياء من مديريات التربية والتعليم بمحافظة الداخلية فى سلطنة عمان.

- تم تدريب ٥٠ متدرب من كافة الفئات.
- عدد المدارس التى شملها البرنامج ٢٠٠ مدرسة.

❖ مدة البرنامج: الفصل الدراسى الثانى لعام ٢٠١٦/٢٠١٧، وهى مدة كافية لتقديم هذا البرنامج.

❖ مرحلة الإعداد والتطبيق والإدارة:

تم تطبيق البرنامج على عدد ٥٠ معلم ومعلمة لمادة الكيمياء من مديريات التربية والتعليم بمحافظة الداخلية.

تم التقييم من خلال الأتي:

- استمارة تقييم مدرب.
- استمارة تقييم متدرب.
- ملفات الانجاز.

رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة تعاوي الراعي محمد مصطفى البلاط

وكان ملف الانجاز واستمارة تقييم المتدرب من الاجراءات المهمة فى تقييم هذا البرنامج، حيث تمكن من خلالها المدرب من مناقشة وابلاغ المتدربين بنتائج التقييم، وذلك للوصول لأفضل النتائج لهذا البرنامج.

❖ مرحلة التقييم والتشخيص:

تمت هذه المرحلة من خلال استمارات تقييم المدربين والمتدربين على محتوى الوحدات التدريبية، ولوحظ تناول استمارات التقييم على الجانب النظرى والعملى للبرنامج بنسبة متساوية، وعدم وجود فقرات تفيد التغذية الرجعية التي تساهم فى تشخيص مواطن القوة والضعف فى جميع مراحل هذا البرنامج، ومن خلال الاستفادة من استمارة تقييم البرنامج التدريبى المستخدمة فى البرنامج أمكن:

- تقييم المعلومات العامة.
- تقييم المدرب.
- تقييم البرنامج التدريبى.
- تحديد المعارف والمهارات التي تم اكتسابها.
- مقترحات لتطوير مجالات العمل.
- تقييم المشرف جهة التدريب.
- معايير تقييم البرنامج.
- استبيان جهة التدريب.
- تقييم المشرف الأكاديمى.

❖ منجزات البرنامج:

تدريب ٥٠ متدرجاً خلال البرنامج لتمكينهم من نقل الخبرة إلى أقرانهم فى تخصص الكيمياء والتخصصات الأخرى.

٣- تجربة المملكة العربية السعودية فى التنمية المهنية للمعلمين:

❖ موضوع البرنامج:

برنامج تدريبى مقترح لإكساب المتعلمين مهارات التفكير الإبداعى أثناء

نظم الشعر فى كافة المراحل بالمملكة العربية السعودية^(١).

❖ أهداف البرنامج:

يهدف البرنامج إلى:

- بناء برنامج مقترح لإكساب المتعلمين مهارات التفكير الابداعى أثناء نظم الشعر.

❖ محتوى البرنامج:

يتحتوى البرنامج ستة مكونات تشمل ما يلى:

- أهداف البرنامج التدريبى.
- الأسلوب الثانى: أسلوب القصة.
- مهارات التفكير الإبداعى أثناء نظم الشعر بكافة المراحل.
- المحتوى المعرفى المناسب لإكساب المتعلمين مهارات التفكير الإبداعى.
- إجراءات التدريب (الأنشطة والوسائل) اللازمة لإكساب المتعلمين مهارات التفكير الإبداعى أثناء نظم الشعر بكافة المراحل.
- التقويم المستخدمة لقياس مهارات التفكير الإبداعى أثناء نظم الشعر بكافة المراحل.

❖ مرحلة التصميم والاعداد والتطبيق والإدارة:^(٢).

تم الاعداد للبرنامج من خلال اتباع المنهج الوصفى فى بناء البرنامج التدريبى لوتتم عرض ذلك على مجموعة من المختصين فى مجال المناهج وطرق تدريس اللغة العربية و المختصين فى الدراسات الأدبية والنقدية وعلم العروض.

(١) وفاء بنت حافظ بن عشيح العويضي: برنامج تدريبي مقترح لإكساب المتعلمين مهارات التفكير الإبداعى أثناء نظم الشعر فى المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية، مجلة الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الملك عبدالعزيز، المجلد ١٢، العدد ٧، الأردن، ٢٠٠٥م، ص ١-٣٩.

(٢) وفاء بنت حافظ بن عشيح العويضي: برنامج تدريبي مقترح لإكساب المتعلمين مهارات التفكير الإبداعى أثناء نظم الشعر فى المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ١-٣٩.

**رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة
تعالى الراعي محمد مصطفى البلاط**

❖ **النشاطات التدريبية للبرنامج:**

يستخدم البرنامج التدريبي فنيات وأساليب متعددة في تنفيذه من أهمها:

- الأسئلة الشفهية - عروض البوربوينت - العصف الذهني - الرموز اللفظية
- الاختبارات - المقابلة - ورش العمل - النماذج الشعرية- ملاحظة أداء المتدربين.

وحظيت تلك الأنشطة على اهتمام المتدربين لهذا البرنامج.

❖ **الفئة المستهدفة من البرنامج:** استهدف البرنامج معلمى اللغة العربية بالمدارس بالمملكة العربية السعودية.

❖ **مرحلة الاعداد والتطبيق والإدارة:**

اشتمل البرنامج على ست ورش عمل تستغرق كل ورشة عمل ٣٠ دقيقة على الأقل، يمارس فيها المدرب سلسلة من الاجراءات كما يلي:

- ورشة العمل الأولى: يتم فيها التعريف بأهداف البرنامج وتعريف المتدربين بمهارة الحساسية للمشكلات، كذلك اجراءات التدريب وأنشطته، وتطبيق اختبارات المهارة الأولى.
- ورشة العمل الثانية : يتم فيها تعريف المتدربين بمهارة الطلاقة الفكرية والتعبيرية، وتنفيذ إجراءات التدريب وأنشطة البرنامج، وكذلك تطبيق اختبارات المهارة الثانية.
- ورشة العمل الثالثة: يتم فيها تعريف المتدربين بمهارة المرونة التكيفية والتلقائية، وتنفيذ اجراءات التدريب وأنشطته كما وردت فى البرنامج، وكذلك تطبيق اختبارات المهارة الثالثة.
- ورشة العمل الرابعة: يتم فيها تعريف المتدربين بمهارة الأصالة، وتنفيذ اجراءات التدريب وأنشطته كما وردت فى البرنامج، وكذلك تطبيق اختبارات المهارة الرابعة.

- ورشة العمل الخامسة: يتم فيها تعريف المتدربين بمهارة التأليف، وتنفيذ اجراءات التدريب وأنشطته كما وردت فى البرنامج، وكذلك تطبيق اختبارات المهارة الخامسة.
- ورشة العمل السادسة: ويتم فيها تعريف المدرب بمهارة إعادة التحديد (التنظيم)، وتنفيذ اجراءات التدريب وأنشطته كما وردت فى البرنامج، وكذلك تطبيق اختبارات المهارة السادسة.

❖ مرحلة التقييم والتشخيص:

تمت هذه المرحلة من خلال استمارات تقييم المدربين والمتدربين على محتوى الوحدات التدريبية، ولوحظ تناول استمارات التقييم على الجانب النظرى والعملى للبرنامج بنسبة متساوية، وعدم وجود فقرات تفيد التغذية الرجعية التى تساهم فى تشخيص مواطن القوة والضعف فى جميع مراحل هذا البرنامج، وكذلك من خلال الاستفادة من استمارة تقييم البرنامج التدريبى المستخدمة فى البرنامج أمكن:

- تقييم المعلومات العامة.
- تقييم المدرب.
- تقييم البرنامج التدريبى.
- تحديد المعارف والمهارات التى تم اكتسابها.
- مقترحات لتطوير مجالات العمل.
- تقييم المشرف جهة التدريب.
- معايير تقييم البرنامج.

❖ منجزات البرنامج:

- عمل دورات تدريبية للمعلمين فى المدارس بجميع المراحل التعليمية لتنمية مهاراتهم فى تنمية التفكير الإبداعى.
- اجراء دراسات أخرى على تدريب المتعلمين على ممارسة مهارات التفكير الإبداعى فى مقررات دراسية أخرى مثل المواد العلمية والاجتماعية.

**رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة
تأليف الراعي محمد مصطفى البلاط**

- استغلال الأنشطة اللامنهجية لتنمية مهارات التفكير الإبداعي من خلال الجماعات اللغوية المتنوعة.

ثانياً: أهم الخبرات الأجنبية في تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين:

تهتم الدول الأجنبية اهتماماً كبيراً بالتنمية المهنية للمعلمين، وتسعى لتحسين مهاراتهم وزيادة خبراتهم مما يساعد على الرقي بمهنتهم ومستوياتهم الأكاديمية والثقافية وتساعدهم في حل المشكلات التدريسية وتحسن وتطوير معلوماتهم، ويتضح ذلك من خلال الاطلاع على تجاربهم في تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين فيما يلي:

١- تجربة اليابان في التنمية المهنية للمعلمين:

❖ موضوع البرنامج:

برنامج تدريبي لتعليم المعتقدات والممارسات لمعلمي المرحلة الثانية باللغة الإنجليزية^(١).

❖ أهداف البرنامج: يهدف البرنامج إلى:

- بناء برنامج مقترح لتعليم وتدريب معلمي المرحلة الثانوية الذي يقومون بتدريس اللغة الإنجليزية الممارسات والمعتقدات الخاصة بالتدريس للمرحلة الثانوية.

❖ محتوى البرنامج:

يحتوي البرنامج سبع مكونات تشمل ما يلي:

- أهداف البرنامج التدريبي.

(١) Kurihara, Y., & Samimy, K. K. The impact of a US teacher training program on teaching beliefs and practices: A case study of secondary school level Japanese teachers of English. Jalt Journal, 2007. 29 (1), p. 99.

- الأسلوب الثاني: أسلوب دراسة الحالة.
- الممارسات التدريسية للمرحلة الثانوية.
- المعتقدات والقيم الخاصة بالمرحلة الثانوية.
- المحتوى المعرفى المناسب لإكساب المعلمين الممارسات والمعتقدات الخاصة بالمرحلة الثانوية.
- إجراءات التدريب (الأنشطة والوسائل) اللازمة لإكساب المعلمين الممارسات والمعتقدات بالمرحلة الثانوية.
- المقياس والاستبيان والمقابلات كأدوات التقويم المستخدمة لقياس الممارسات والمعتقدات التدريسية بالمرحلة الثانوية.
- **وركز البرنامج على الموضوعات الآتية:**^(١)

- ممارسات التدريس المحترف في اللغة الإنجليزية.
- معتقدات التدريس المحترف في اللغة الإنجليزية.
- وجهات نظر المعلمين حول كيفية أدائها.
- معتقدات التعليم وسياقات التدريس اليابانية.

❖ مرحلة التصميم:

تم الإعداد للبرنامج من خلال اتباع المنهج التجريبي في بناء البرنامج التدريبي وتم عرض ذلك على مجموعة من المختصين في مجال التدريب والتدريس والخبراء والمطورين.

❖ النشاطات التدريبية للبرنامج:

يستخدم البرنامج التدريبي فنيات وأساليب متعددة في تنفيذه من أهمها:

(¹) Kurihara, Y., & Samimy, K. K. The impact of a US teacher training program on teaching beliefs and practices: A case study of secondary school level Japanese teachers of English. Jalt Journal, 2007. 29 (1), p. 99.

**رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة
تأليف الراعي محمد مصطفى البلاط**

- الحوار والمناقشة - المقابلة - خبرات التدريب - تحليل الوثائق - ورش العمل
- العروض العلمية.

وحظيت تلك الأنشطة على اهتمام المتدربين لهذا البرنامج.

❖ **الفئة المستهدفة من البرنامج:**

استهدف البرنامج معلمى اللغة الإنجليزية بالمدارس الثانوية بدولة اليابان.

❖ **مرحلة الإعداد والتطبيق والإدارة:**⁽¹⁾

اشتمل البرنامج على أربع ورش عمل تستغرق كل ورشة عمل ٣٠ دقيقة على الأقل،
يمارس فيها المدرب سلسلة من الإجراءات كما يلي:

- ورشة العمل الأولى: يتم فيها التعريف بأهداف البرنامج، ودراسة ممارسات
التدريس المحترف في اللغة الإنجليزية.

- ورشة العمل الثانية: يتم فيها تعريف المتدربين بمعتقدات التدريس المحترف في
اللغة الإنجليزية، وتنفيذ إجراءات التدريب وأنشطة البرنامج.

- ورشة العمل الثالثة: يتم فيها قياس وجهات نظر المعلمين حول كيفية أدائها،
وتنفيذ إجراءات التدريب وأنشطته كما وردت في البرنامج.

- ورشة العمل الرابعة: يتم فيها تعريف المتدربين بمعتقدات التعليم وسياقات
التدريس اليابانية، وتنفيذ إجراءات التدريب وأنشطته كما وردت في البرنامج.

❖ **مرحلة التقييم والتشخيص:**

تمت هذه المرحلة من خلال المقابلات والاستبانات على محتوى الوحدات
التدريبية، ولوحظ تناولها للجانب النظري والعملي للبرنامج بنسبة متساوية،
وطبقت استمارات استطلاعات رأي وقياس الاتجاهات لتقديم التغذية الراجعة

(1) Kurihara, Y., & Samimy, K. K. The impact of a US teacher training program on teaching beliefs and practices: A case study of secondary school level Japanese teachers of English. Jalt Journal, 2007. 29 (1), p. 99.

للمتدربين وإعداد ملفات الإنجاز الخاصة بهم، وتتبع المتدربين أثناء عملية التدريب، وتم الاستفادة من ذلك في الآتي:

- تقييم المعلومات العامة.
- تقييم المدرب.
- تقييم البرنامج التدريبي.
- تحديد المعارف والمهارات التي تم اكتسابها.
- مقترحات لتطوير مجالات العمل.
- تقييم المشرف جهة التدريب.
- معايير تقييم البرنامج.

❖ **منجزات البرنامج:**

في نهاية البرنامج تم التأكيد على الآتي:

- التركيز على الممارسات والمعتقدات الإحترافية في التدريس.
- الربط بين ممارسات التدريس الأمريكية واليابانية في اللغة الإنجليزية للمرحلة الثانوية.
- تدريب المعلمين وفق أحدث المعتقدات والممارسات للقيام بدورهم على أكمل وجه.

٢- تجربة تايوان في التنمية المهنية للمعلمين:

❖ **موضوع البرنامج:**

برنامج تدريبي لتصورات معلمي المدارس الثانوية عن ورش العمل التدريبية

على السبورة التفاعلية - دراسة حالة من تايوان^(١).

(^١)Lai, H. J. Secondary school teachers' perceptions of interactive whiteboard training workshops: A case study from Taiwan. Australasian journal of educational technology, (2010). 26(4).

**رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة
تغني الراعي محمد مصطفى البلاط**

❖ **أهداف البرنامج:**

يهدف البرنامج إلى:

- بناء برنامج مقترح لمعرفة تصورات معلمي المرحلة الثانوية حول ورش العمل التدريبية القائمة على السبورة التفاعلية في تايوان.

❖ **محتوى البرنامج:**

يحتوي البرنامج سبع مكونات تشمل ما يلي:

- أهداف البرنامج التدريبي.
- الأسلوب الثاني: أسلوب المقابلات.
- استخدام السبورة التفاعلية في التدريس.
- تصميم ورش العمل التدريبية.
- المحتوى المعرفي المناسب لإكساب المعلمين كيفية استخدام السبورة التفاعلية وإعداد ورش العمل التدريبية.
- إجراءات التدريب (الأنشطة والوسائل) اللازمة لإكساب المعلمين الممارسات والمعتقدات بالمرحلة الثانوية.
- الملاحظات والمقابلات كأدوات التقويم المستخدمة لقياس استخدامات السبورة التفاعلية وإعداد ورش العمل التدريبية بالمرحلة الثانوية.
- وركز البرنامج على الموضوعات الآتية:
 - السبورة التفاعلية.
 - ورش العمل التدريبية.

❖ **مرحلة التصميم:**⁽¹⁾

تم الإعداد للبرنامج من خلال اتباع المنهج التجريبي في بناء البرنامج

(¹)Lai, H. J. Secondary school teachers' perceptions of interactive whiteboard training workshops: A case study from Taiwan. Australasian journal of educational technology, (2010). 26(4).

التدريبي، وتم عرض ذلك على مجموعة من المختصين في مجال التدريب والتدريس والخبراء والمطورين.

❖ النشاطات التدريبية للبرنامج:

يستخدم البرنامج التدريبي فنيات وأساليب متعددة في تنفيذه من أهمها:

- الحوار والمناقشة - المقابلة - خبرات التدريب - تحليل الوثائق - الملاحظة - العروض العلمية.

وحظيت تلك الأنشطة على اهتمام المتدربين لهذا البرنامج.

❖ الفئة المستهدفة من البرنامج:

استهدف البرنامج معلمى المدارس الثانوية بدولة تاوان.

❖ مرحلة الإعداد والتطبيق والإدارة:

اشتمل البرنامج على أربع ورش عمل تستغرق كل ورشة عمل ٤٠ دقيقة على

الأقل، يمارس فيها المدرب سلسلة من الإجراءات كما يلي:

- ورشة العمل الأولى: يتم فيها التعريف بأهداف البرنامج، ودراسة مفاهيم السبورة التفاعلية واستخدامها.

- ورشة العمل الثانية : يتم فيها تعريف المتدربين بكيفية استخدام السبورة التفاعلية، وتنفيذ إجراءات التدريب وأنشطة البرنامج.

- ورشة العمل الثالثة: يتم فيها تعريف المتدربين بإعداد ورش العمل التدريبية، وتنفيذ إجراءات التدريب وأنشطته كما وردت في البرنامج.

- ورشة العمل الرابعة: يتم فيها الختام، وتنفيذ بعض أنشطة وتدريبات الدورة كما وردت في البرنامج.

❖ مرحلة التقويم والتشخيص:

تمت هذه المرحلة من خلال الملاحظات والمقابلات على محتوى الوحدات

التدريبية، ولوحظ تناولها للجانب النظري والعملية للبرنامج بنسبة متساوية،

رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة تغاي الراعي محمد مصطفى البلاط

وطبقت استمارات استطلاعات رأي لتقديم التصورات للمتدربين وإعداد ملفات الإنجاز الخاصة بهم، وتتبع المتدربين أثناء عملية التدريب، وتم الاستفادة من ذلك في الآتي:⁽¹⁾

- تقييم المعلومات العامة.
- تقييم المدرب.
- تقييم البرنامج التدريبي.
- تحديد المعارف والمهارات التي تم اكتسابها.
- مقترحات لتطوير مجالات العمل.
- تقييم المشرف جهة التدريب.
- معايير تقييم البرنامج.

❖ منجزات البرنامج:

في نهاية البرنامج تم التأكيد على الآتي:

- التركيز على تعلم استخدام السبورة التفاعلية في التدريس.
- تعلم كيفية إعداد ورش عمل تدريبية.
- تدريب المعلمين وفق أحدث الطرق للقيام بدورهم على أكمل وجه.

النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج:

- ◆ تحسين التنمية المهنية للمعلمين.
- ◆ المشاركة الفعالة لمديريات التربية والتعليم في حل المشكلات التي تواجه المجتمع والعمل على إستفادة المجتمع من خبرات المعلمين كل في تخصصه.

(¹)Lai, H. J. Secondary school teachers' perceptions of interactive whiteboard training workshops: A case study from Taiwan. Australasian journal of educational technology, (2010). 26(4).

◆ توفير مديريات التربية والتعليم الدعم المالي للبحث العلمي وحوافز أداء للمعلمين تساعدهم علي القيام بدورهم في التدريس ومواصلة أبحاثهم وتقديم إنتاجهم العلمي.

◆ عقد مديريات التربية والتعليم للندوات والمؤتمرات علي المستوي المحلي والعالمي وعرض الإنتاج العلمي للمعلمين علي المستوي المحلي والإقليمي والدولي والعالمي.

◆ توفير مديريات التربية والتعليم المكتبات المتطورة، والمكتبات الإلكترونية، وتحسين شبكات الإنترنت لتساعد المعلمين في الإطلاع علي ما هو جديد في التدريس مواصلة بحثهم العلمي، وعرض إنتاجهم العلمي علي المستوي الدولي والأقليمي والعالمي.

ثانياً: التوصيات:

◆ العمل على معالجة الأسباب المسئولة عن انخفاض مهنية وإنتاجية بعض المعلمين.

◆ توفير مزيد من الدعم المادي لميزانيات التدريب والبحث العلمي للمعلمين.

◆ مضاعفة مرتبات المعلمين لتوفير حياة كريمة ومستوى معيشي ملائم يسمح بقيامهم بمهامهم التدريسية.

◆ العمل على زيادة التواصل مع مديريات التربية والتعليم المحلية والإقليمية والدولية.

◆ زيادة تنسيق مع مديريات التربية والتعليم الاقليمية والدولية بتوفير مكتبات رقمية متطورة .

◆ العمل على تحفيز المعلمين علي المشاركة في جمعيات تخدم المجتمع عن طريق الجمعيات العلمية والاستشارات المقدمة للمجتمع.

◆ تشجيع المعلمين على عقد المؤتمرات والندوات حوله خدمة المجتمع وضرورة المشاركة مع مواقع العمل والإنتاج .

◆ إعادة النظر في توزيع الطلاب بين التعليم العام والتعليم الفني.

رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالوية المعاصرة
تهاني الراعي محمد مصطفى البلاط

- ◆ توفير عدد مناسب من المعلمين في للقيام بالتدريس والبحث العلمي لتخفيف العبء التدريسي من علي المعلم.
- ◆ توفير مناخ دراسي يساعد الطلاب والمعلمين علي رفع كفاءتهم المهنية وإنتاجهم العلمي.
- ◆ العمل على حل المشكلات المهنية والإجتماعية التي تواجه المعلمين لتنمية قدراتهم المهنية.
- ◆ المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية.
- ◆ العمل على ترجمة الأبحاث العلمية والإنتاج العلمي للمعلمين وعرضها على المواقع العالمي.
- ◆ تخفيف الأعباء الإدارية من علي كاهل المعلمين لتسهيل قيامهم بالتدريس والبحث العلمي والإشتراك في المؤتمرات والندوات الإقليمية والدولية والعالمية.
- ◆ تشجيع القيام بالبحوث الجماعية (فرق البحث).
- ◆ تشجيع البحوث التطبيقية التي تخدم المجتمع، وخاصة في مجال التعليم الفني.
- ◆ وضع سياسات واضحة لمديريات التربية والتعليم لخدمة المجتمع من خلال الأبحاث التي يقدمها المعلمون.
- ◆ زيادة فرص الإبتعاث إلي الخارج والتنسيق مع وزارات التربية والتعليم في الخارج.
- ◆ العمل علي معالجة الأسباب المسؤولة عن خفض مهنية المعلمين والبحث العلمي وخدمتهم للمجتمع.
- ◆ عقد شراكة مع وزارات التربية والتعليم في الخارج للتنسيق على عمل أبحاث مشتركة.

المحور الثالث

رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية في ضوء بعض الخبرات العالمية

الرؤية المقترحة : وتشمل ما يلي :

- ١- مفهوم الرؤية وأهميتها .
- ٢- أهداف الرؤية (فلسفة ومبادئ) .
- ٣- مقومات الرؤية .
- ٤- متطلبات الرؤية .
- ٥- متطلعات الرؤية .
- ٦- آليات تطبيق الرؤية .

أولاً: مفهوم الرؤية المقترحة :

هى القدرة المستقبلية على تخيل عملية التطوير التى يمكن أن تحدث لبرامج التنمية المهنية للمعلمين والتخطيط لهذا التطور. أى أنها اطار عام يوضح كيف يمكن الارتقاء بمستوى المعلم لإحداث التطور المطلوب الذى يواكب التغيرات العالمية المعاصرة.

أهمية الرؤية المقترحة :

- ١- تعد الرؤية أداة فعالة فى توضيح الارشادات وقواعد العمل ببرامج التنمية المهنية للمعلمين.
- ٢- يمكن الاعتماد على الرؤية فى عملية التنبؤ والتطوير والتدريب المهنى للمعلمين أثناء الخدمة.
- ٣- تعد الأداة اللازمة لإحداث التغيير المخطط وذلك من خلال التوضيح الذى توفره الرؤية بالنسبة لبرامج التنمية المهنية للمعلمين قبل إحداث التطوير من خلال التجارب العالمية المعاصرة.

**رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة
تعاي الراعي محمد مصطفى البلاط**

سوف يتم تناول الرؤية المقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية، من خلال النقاط

التالية:

ثانياً: أهداف الرؤية المقترحة (فلسفة ومبادئ):

تقوم الرؤية المقترحة على الأهداف التالية:

- ٧- أن برامج التنمية المهنية للمعلمين يجب أن تستجيب على نحو مستمر للمهام المتعددة والمتغيرة الى ترضيها طبيعة العصر لتمكين المعلمين من القيام بأدوارهم التعليمية والتربوية.
- ٨- تطوير أهداف التدريب بحيث يؤدي إلى رفع كفاءة المعلم.
- ٩- تحديد أهم البرامج التي تم التدريب عليها لمعرفة نقاط القوة والضعف بها لتطويرها.
- ١٠- تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين حتى تحقق أهدافها.
- ١١- الاهتمام بالجانب التطبيقي العملي في التدريب.
- ١٢- التركيز على رضا المعلم وتلبية احتياجاته.
- ١٣- حث المعلمين في اثناء التدريب على الانتفاع بتقنيات التعليم وتدريبهم عليها.
- ١٤- التركيز على تقويم أداء المعلمين(المتدربين) وليس قياس معلوماتهم ومهاراتهم.
- ١٥- التعرف على معوقات تطبيقالرؤية المقترحة للتغلب عليها.
- ١٦- التعرف على المتطلبات الضرورية لتطبيق الخبرات العالمية الحديثة في تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين.
- ١٧- أن تقنية تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين لا تقل اهمية عن عملية إعدادهم قبل الخدمة.

١٨- أن التغييرات المتلاحقة والناجمة عن التطور المعرفى وثورة المعلومات والاتصالات تؤدي إلى تقادم المعارف والخبرات لدى المعلمين وتفرض الحاجة إلى تجديدها على نحو مستمر.

ثانياً: منطلقات الرؤية المقترحة:

تنطلق الرؤية المقترحة من عدد من المنطلقات، والتي تتمثل في الآتي:

١. أن كل مديرية تعليمية يختلف الإنتاج التعليمي لمعلميها وقدراتهم المهنية، وأنشطتهم ودورهم في مواجهة مشكلات المجتمع وخدمته.
٢. أن كل مديرية تعليمية تعمل على تنمية معلميها مهنيًا وتحسين إنتاجهم التعليمي، من خلال توفير المناخ الملائم لذلك، وتشجيعهم على المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية وعرض إنتاجهم العلمي وأبحاثهم سواء على الجانب المحلي أو الإقليمي أو الدولي .
٣. إن قيام المديريات التعليمية بتوفير المناخ الملائم للتدريب والمشاركة في برامج التنمية المهنية وتوفير المكتبات الإلكترونية، مما يساعدهم على تنميتهم مهنيًا وزيادة مشاركتهم في المحافل الدولية وعرض إنتاجهم العلمي على المستوى الدولي، وبالتالي رفع ترتيب مصر عالمياً في التعليم والتنمية البشرية.

ثالثاً: متطلبات الرؤية المقترحة:

(أ) متطلبات خاصة بواقع التنمية المهنية للمعلمين:

١. الاستفادة من تجارب الدول الأخرى والعمل على تطويرها .
٢. العمل على استفادة الطلاب والتلاميذ من المكتبات والمعامل البحثية.
٣. حرص مديريات التربية والتعليم على عقد الدورات التدريبية المستمرة للمعلمين ومشاركتهم فيها .
٤. حرص مديريات التربية والتعليم على المساهمة في تنمية وإعداد المعلمين وتنمية قدراتهم المهنية.

رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة
تعاي الراعي محمد مصطفى البلاط

٥. تقوم مديريات التربية والتعليم بتشجيع المعلمين علي مواصلة البحث العلمي وتوفير المناخ المناسب وتوفير الدعم المادي الذي يشجعهم علي مواصلة بحثهم العلمي.

٦. تحفيز مديريات التربية والتعليم للمعلمين والعاملين علي توليد الأفكار الجديدة والأبتكار والإبداع.

٧. تشجيع مديريات التربية والتعليم للمعلمين علي الحصول علي براءة الإختراع في مجال تخصصهم وإمتلاك مهارات النشر في المجالات الإقليمية والدولية والعالمية .

(ب) متطلبات خاصة بزيادة التنمية المهنية للمعلمين:

١. وجود جهة تعليمية متخصصة تهتم برسم خريطة تكون مرتبطة بخطة التنمية المجتمعية، وتقوم بترشيد الموارد العلمية البحثية .

٢. إعطاء مديريات التربية والتعليم الأولوية إلي التدريس وذلك عن طريق تخفيف الأعباء التدريسية والإدارية عن كاهل المعلمين.

٣. تيسير إشتراك المعلمين في المؤتمرات والندوات الإقليمية والعالمية، وزيادة الاعتمادات المالية المخصصة لحضور هذه المؤتمرات .

٤. تطوير الأنظمة الإدارية بمديريات التربية والتعليم لتسهيل معاملات المعلمين.

٥. زيادة الميزانيات المخصصة للتدريب والبحوث العلمية في مديريات التربية والتعليم.

٦. التوسع في البعثات العلمية للخارج وتشجيع الإعارات الخارجية.

٧. تحسين الوضع المادي للمعلمين ومضاعفة رواتبهم لمواجهة أعباء الحياة لعدم الإنشغال بأعباء الحياة.

٨. تبادل الزيارات الخارجية مع الدول العربية والأجنبية وزيادة التعاون البحثي بينهم .

٩. نشر مقترحات وبحوث المعلمين ونتائجها وتوصياتها مجاناً علي نفقة الدولة .

١٠. منح المعلمين حوافز ومكافآت تشجيعية مادية ومعنوية وربطها بكفاءة الأداء، مما يدفعهم إلى زيادة تنمية قدراتهم المهنية والقيام ببحوث علمية علي درجة عالية من الكفاءة والجودة .
١١. ربط تقلد المناصب الإدارية والترقيات الي درجة علمية أعلى بزيادة التنمية المهنية للمعلمين وإنجازاتهم.
١٢. قيام مديريات التربية والتعليم بوضع إستراتيجية للإرتقاء بالتنمية المهنية وبالبحث العلمي للمعلمين ومعالجة الأسباب المسئولة عن إنخفاضها.
١٣. قيام مديريات التربية والتعليم بعقد الندوات والمؤتمرات العلمية بصورة سنوية وبشكل منتظم وتوفير النفقات اللازمة لعقد هذه المؤتمرات .
١٤. تزويد المدارس بالتجهيزات التكنولوجية وتحديث معاملها توفيراً للوقت والجهد.
١٥. الإهتمام بتوفير المكتبات المركزية، والمكتبات بالمدارس، وطريقة إدارتها وذلك من خلال الأتي:

- ◆ توفير المراجع اللازمة لإجراء البحوث العلمية ورقياً وإلكترونياً.
- ◆ تصميم مجلة علمية لكل مديرية تعليمية علي مستوى الجمهورية علي غرار مجالات الكليات.
- ◆ زيادة الإعتمادات المالية لتطوير المكتبات الرقمية وشبكات الإنترنت لتسهيل قيام المعلمين بالقيام بأبحاثهم وعرض إنتاجهم العلمي .
- ◆ الإهتمام بتسويق الإنتاج العلمي للمعلمين.

رابعاً: مقومات الرؤية المقترحة:

- ١- ضرورة تغيير ثقافة المعلمين والعاملين في وزارة التربية والتعليم نحو أهمية تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين وتوفير جميع المتطلبات التي تحتاجها للحصول على المستوى المطلوب من الخدمة التدريسية المقترحة.
- ٢- توفير المعلومات والكفايات التي تساعد على تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين وإعداد الخطط التدريسية لها بشكل جيد.

**رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة
تعالى الراعي محمد مصطفى البلاط**

- ٣- إدراك المسئولين عن برامج التنمية المهنية للمعلمين ضرورة الأخذ بمبادئ التطوير لهذه البرامج والذي تفرضه التغيرات السريعة والمتلاحقة.
 - ٤- تحديد الاحتياجات التدريبية حتى يقوم المعلم بإختيار برامج التنمية المهنية التي يحتاج إليها في الواقع الفعلي.
- خامساً: متطلبات الرؤية المقترحة:**
- ١- التركيز على أهمية برامج التنمية المهنية للمعلم بإعتبارها من أبرز أسس تطوير التعلم.
 - ٢- المشاركة الجماعية من المعلمين والمدربين والعمل بروح الفريق الواحد.
 - ٣- تعدد وتنوع برامج التنمية المهنية للمعلم أمر ضروري لتحقيق كفاءة المعلم.
 - ٤- توفير بيئة عمل متفاعلة مع الوسائل التكنولوجية المعاصرة.
 - ٥- توفير الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين والاداريين والمخططين الذين يسهمون في نجاح تطبيق تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين.
 - ٦- مراعاة عند تصميم البرامج الخاصة بالتنمية المهنية للمعلم (أنشطتها ومواردها العلمية ومعارف المعلمين المتدربين وخبراتهم واختلاف تخصصاتهم ومؤهلاتهم).
 - ٧- توفير المدرب المؤهل القادر على التعامل مع التدريب عن بعد واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي (كالواتس أب والفييس بوك).
 - ٨- توفير خط انترنت خاص بالمدارس الثانوية لربط شبكة الحاسوب في المدرسة بموقع إدارة برامج التنمية المهنية للمعلمين.
 - ٩- دعم مراكز التدريب وتوفير البيئة التدريبية المناسبة والامكانيات والتقنيات والوسائل المختلفة.
 - ١٠- التحول من المركزية إلى اللامركزية.
 - ١١- توفير بنية تحتية أساسية كمنطلق رئيسي لتطوير قدرات المعلمين بإستخدام التقنيات المعاصرة.

- ١٢- التدريب أثناء الخدمة من البرامج الفاعلة التي تحفز الهمم الإبداعية لدى المعلم فيبدع فى فنون التدريب وابتكار أساليب جديدة ومشوقة تلبى طموحات معلم المستقبل.
- ١٣- الاستفادة من التجارب والخبرات العالمية الرائدة فى مجال تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين.
- ١٤- تطوير قدرات المعلمين فى مجال استخدام برمجيات الحاسوب والهاتف النقال من خلال عقد دورات لهم فى هذا الشأن.
- ١٥- إزالة كافة العقبات التنظيمية والاجتماعية التى تعيق المعلمين عن الاندماج فى برامج التنمية المهنية.
- ١٦- تعزيز الشراكة بين كليات التربية والادارات التعليمية بالمحافظات بما تسهم فى تنويع الخبرات والبرامج المقدمة للمعلمين وبما يسهم فى تطوير برامج التنمية المهنية.

سادساً: منطلقات الرؤية المقترحة :

تطوير أداء المعلم لا يعنى تغيير النظام الحالى تغييراً جذرياً وإنما محاولة لرفع كفاءته فى ضوء الامكانيات المتاحة بإستخدام الأساليب التدريبية الحديثة والاستفادة من التغييرات والخبرات العالمية المعاصرة فى ذلك المجال وفى ضوء ذلك تنطلق الرؤية المقترحة من العناصر التالية:

أ- معوقات التنمية المهنية للمعلم :

فى ظل الوضع الراهن للمعلمين تتعدد المشكلات التى تواجههم وتعوق تقدمهم ومن هذه المشكلات :

- مشكلات تتعلق بالإدارة وتتمثل فى:
- عدم وجود خريطة تدريبية لدى الادارة لتوجيه المعلمين لتنمية مهنية حقيقية لديهم.
- عدم اهتمام الادارة بعمل وتطبيق استبيان لحصر الاحتياجات التدريبية للمعلمين فى الواقع.

رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة تعالى الراعي محمد مصطفى البلاط

- البيروقراطية الشديدة في اتخاذ القرارات عند التعامل مع المعلمين وكثرة التعقيدات التي تطلب منهم.
- عدم وجود كوادر تتعلق بالمعلمين أنفسهم مثل :
 - قلة دخل المعلم وزيادة نفقات التدريب.
 - عدم تفرغ المعلمين وانشغالهم في الأعمال الخاصة بهم.
 - عزوف المعلمين عن حضور الدورات التدريبية.
 - ضعف تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين.

سابعاً : آليات تحقيق الرؤية المقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة :

- من الضروري لكي يتم تفعيل الرؤية المقترحة ببرامج التنمية المهنية للمعلمين أن تستخدم مجموعة من الآليات العملية لذلك مثل :
- ١- توفير قاعدة بيانات عن المعلمين بكافة تخصصاتهم ومؤهلاتهم واختصاصاتهم واعداد سجل مهني لكل معلم للتعرف على الدورات التي إلتحق بها والدورات المستقبلية التي يحتاج إليها.
 - ٢- إصدار تشريعات مناسبة لإلزام جميع المعلمين بالإلتحاق ببرامج التنمية المهنية الخاصة بهم.
 - ٣- تبسيط الإجراءات الإدارية.
 - ٤- التخطيط للإستفادة من استخدام التدريب عبر وسائل التواصل الاجتماعي لتوفير فرص تدريبية الذين لا يتمكنون من الحضور إلى مراكز التدريب.
 - ٥- تحديد احتياجات المعلمين من التدريب ومعرفة خلفياتهم وأساليب التدريب المفضلة لديهم.
 - ٦- إنشاء موقع إلكتروني خاص ببرامج التنمية المهنية للمعلمين على شبكة الانترنت.
 - ٧- التقويم المستمر لبرامج التنمية المهنية للمعلمين والتنوع في أدوات التقويم.

- ٨- توفير برامج تنمية مهنية للمعلمين حديثي التخرج بناءً على احتياجاتهم الفعلية وكفاياتهم المهنية بهدف تمكينهم من التعامل مع المتغيرات المهنية والتكنولوجية السريعة والمتلاحقة على أن يتم ذلك تحت اشراف وزارة التربية والتعليم وكليات التربية.
- ٩- استخدام برامج تنمية مهنية تركز على تطوير الذات والتفكير الابداعي ومهارات الحوار والإقناع ومهارات التوجيه.
- ١٠- الاهتمام ب النواحي العملية التطبيقية وتنمية الكفايات المطلوبة في برامج التنمية المهنية على أن يكون لكل برنامج دليل يوضح فلسفته وأهدافه وأهميته والفائدة منه وأسلوب تقويمه حتى يشعر المعلم المتدرب بجدية التدريب وأهميته.
- ١١- إتباع أساليب التعلم الذاتي في برامج التنمية المهنية للمعلم لفاعليتها في التطوير الذاتي للمعلم.

ثامناً: معوقات وتطبيق الرؤية المقترحة:

هناك العديد من المعوقات التي تواجه مديريات التربية والتعليم في رفع مستوي التنمية المهنية للمعلمين، منها:

- ◆ عدم توافر الإمكانيات المادية.
- ◆ عدم وجود خطط واضحة المعالم علي المدى الطويل.
- ◆ نقص الإمكانيات المكتبية والمعملية الحديثة.
- ◆ صعوبة حضور المؤتمرات العلمية الداخلية أو الخارجية.
- ◆ صعوبة نشر الإنتاج العلمي .
- ◆ ربط الترقيات بالسن وليس بالكفاءة المهنية، مما يؤثر في كفاءة المعلمين وخدمة المجتمع .
- ◆ عدم وجود العائد المادي المجزي للمعلمين الأكفاء، سواء في التدريس أو في خدمة المجتمع.
- ◆ هجرة الكفاءات العلمية إلي الخارج.
- ◆ نقص فرص الإبتعاث إلي الخارج.

رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة
تغاثي الراعي محمد مصطفى البلاط

◆ نقص الكتب المترجمة في التخصصات المختلفة.

تاسعاً: آليات تحقيق الرؤية المقترحة:

- ◆ أن تكون لكل مديرية تعليمية رؤية ورسالة وخطة عمل واضحة يتقبلها الأفراد العاملون ويشاركون في وضعها.
- ◆ تتبنى مديريات التربية والتعليم مفاهيم جديدة مثل: تشجيع البحوث الجماعية وبحوث الفريق، وتوطيد العلاقات والاتصالات بين المعلمين في كافة المديريات.
- ◆ مساهمة مديريات التربية والتعليم في تكاليف إعداد ونشر البحوث العلمية التي يقوم بها المعلمون.
- ◆ إنشاء شبكة للمعلومات والاتصالات العلمية التي تربط مديريات التربية والتعليم بغيرها من الميريات والمراكز البحثية وتزويدها بكل ما هو جديد ونشر ملخصات البحوث التي تم الإنتهاء حتى يتم الإستفادة من نتائجها.
- ◆ تشجيع المعلمين علي إجراء البحوث المشتركة والتطبيقية فيما بينهم.
- ◆ تزويد مديريات التربية والتعليم بالتجهيزات التكنولوجية الحديثة وتحديث معاملها لتوفير الوقت والجهد والمال.
- ◆ الإهتمام بالمكتبات المركزية ومكتبات المدارس من خلال توفير المراجع والكتب والدوريات ومعامل التصوير الخاصة بالمكتبة وأجهزة كمبيوتر وشبكات إنترنت عالية الجودة وزيادة الإعتمادات المالية المخصصة لذلك.
- ◆ التوسع في إنشاء مراكز بحثية تابعة لمديريات التربية والتعليم وتوفير الدعم المادي لها.
- ◆ إنشاء صندوق مشترك بين مديريات التربية والتعليم والقطاع الخاص لدعم البحث العلمي وتطويره، وخاصة في مجال التعليم الفني.
- ◆ تخصيص حوافز مادية وتقديرية لمن يشارك من المعلمين في المؤتمرات الإقليمية والعالمية.
- ◆ إعادة تنظيم البعثات الخارجية للمعلمين .
- ◆ ربط تولي المناصب القيادية بالكفاءة المهنية وبالأكثر إنتاج علمي.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

١. ابتسام سعود الكحيل: فاعلية الفصول المقلوبة في التعلم، دار الزمان للنشر والتوزيع، السعودية، ٢٠١٥.
٢. ثاني حسين خاجي الشمري: دور التعلم الرقمي في التنمية المهنية للمعلمين، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، ع ٧، ٢٠٢١.
٣. بشاير سليمان العطرودي: معوقات التنمية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت، المجلة التربوية: جامعة الكويت، ٢٠١٨، المجلد ٣٢، العدد ١٢٦.
٤. ياسر خضير الحميداوي: متطلبات سوق العمل في ضوء اتجاهات التنمية المستدامة الرقمية، دار السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٢١.
٥. محمود محمد قسم الله مفتاح: استخدام التكنولوجيا للإعداد المهني لمعلمي التربية الرياضية بمحافظة المنيا في ضوء معايير الجودة والاعتماد، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ع ٤٦، مارس، ٢٠١٨.
٦. منى محمد الزهراني: واقع التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأميرة نورة في ضوء معطيات العصر الرقمي، المجلة التربوية، جامعة سوهاج، ع ٥٤، ٢٠١٨.
٧. وليد سالم الحلفاوي، مروة زكي: "توظيف بعض تطبيقات الويب ٢.٠ في عمليات التنمية المهنية المستدامة لمعلمات المملكة العربية السعودية أثناء الخدمة"، المؤتمر العلمي التاسع: مؤتمر التعليم المستمر وتحديات مجتمع المعرفة، كلية التربية، جامعة طيبة، المملكة العربية السعودية، من ٦-٢٠١٢/٢/٨.

**رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة
تغاثي الراعي محمد مصطفى البلاط**

٨. ج. م.ع، وزارة التربية والتعليم: بعض البرامج المهنية التدريبية التي تقدم
لمعلمي التعليم الثانوي العام، مكتب الوزير، ٢٠٢١.
٩. إيمان محمد رياض عمر: تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعاوني
أعضاء هيئة التدريس، مجلة الثقافة والتنمية، مصر، العدد ١٢٧، ٢٠١٨.
١٠. جمهورية مصر العربية: كتاب الاحصاء السنوي الصادر عن وزارة التربية
والتعليم، للعام الدراسي ٢٠١٨/٢٠٢١.
١١. إبراهيم أحمد أحمد: معايير اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر
رؤية نقدية ونظرة عصرية، مجلة كلية التربية جامعة بنها - مصر، مج ٢٣،
ع ٩١، ٢٠١٢.
١٢. إبراهيم أحمد إبراهيم آل فرحان: برنامج مقترح للتنمية المهنية لمعلمي العلوم
والرياضيات في ضوء مدخل التكامل بين العلوم التقنية والهندسة والرياضيات
STEM، مجلة كلية التربية - جامعة أسيوط - مصر، مج ٣٤، ٥٤، ٢٠١٨.
١٣. ياسر خضير الحميداوي: "التدريب الإلكتروني لتنمية المعلمين المهنية"، دار
السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة: ٢٠١٧.
١٤. أماني محمد شريف عبد السلام: تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية
بالأكاديمية المهنية للمعلم لتلبية متطلبات الترخيص في ضوء خبرات بعض
الدول، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مصر، المجلد ٣٥، العدد ٢، ٢٠٢١.
١٥. السيد محمد سالم زيدان: الاتجاهات التربوية المعاصرة لتنمية المعلم مهنيًا
في ضوء المستجدات التكنولوجية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية
التربية، جامعة بور سعيد، ٢٠١٨م.
١٦. سامر محمد الأنصاري: إعداد المعلم وتطوره مهنيًا في ضوء بعض الخبرات
العالمية، المجلة العربية للنشر العلمي، ع ١٤، ٢٠١٩.

١٧. رشيدة السيد أحمد طاهر: التنمية المهنية للمعلمين فى ضوء الاتجاهات العالمية (تحديات وطموحات)، الأسكندرية: دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٠.
١٨. مديرية التربية والتعليم بمحافظة الشرقية ، قسم الإحصاء والحاسب الآلى ٢٠٢٠ / ٢٠٢١ م.
١٩. عبد الله محمود محمد حمودة: تصور مقترح لاستخدام البحوث الإجرائية فى التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، ٢٠١٨ م.
٢٠. محمد إبراهيم عبده السيد: التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية فى ضوء الاتجاهات الحديثة، مجلة العلوم التربوية، ٢٠١٧، ج٢، ع٢٤.
٢١. مديرية التربية والتعليم بالشرقية: توجيه اللغة الفرنسية، برنامج تنمية مهارات معلمى اللغة الفرنسية، ٢٠١٧.
٢٢. وزارة التربية والتعليم: برنامج تنمية مهارات اللغة الانجليزية لدى معلمى الرياضيات، القاهرة، ٢٠١٥.
٢٣. وزارة التربية والتعليم: برنامج تنمية مهارات اللغة الانجليزية لدى معلمى العلوم "الفيزياء، الكيمياء، الأحياء"، القاهرة، ٢٠١٨.
٢٤. وزارة التربية والتعليم: الأكاديمية المهنية للمعلمين، برنامج تنمية مهارات معلمى اللغة العربية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية ، القاهرة، ٢٠١٩.
٢٥. مديرية التربية والتعليم بالشرقية: توجيه الفلسفة، برنامج الفلسفة وقضاياها، ٢٠١٢.
٢٦. رشيدة السيد أحمد طاهر: التنمية المهنية للمعلمين فى ضوء الاتجاهات العالمية (تحديات وطموحات)، الأسكندرية: دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٠ م.

٢٧. وفاء بنت حافظ بن عشيح العويضي: برنامج تدريبي مقترح لإكساب المتعلمين مهارات التفكير الإبداعي أثناء نظم الشعر في المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية، مجلة الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الملك عبدالعزيز، المجلد ١٢، العدد ٧، الأردن، ٢٠٠٥.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Gammill, R, "Online Professional Development–The Experiences of the First Time Facilitator. Unpublished", Ph.D. Dissertation. Mississippi State University. 2005 UMI No: 3201846.
2. Business Dictionary: Vision Statement,2019
[HTTP://www.BusinessDictionary.com/definition/Vision–Statement.html](http://www.BusinessDictionary.com/definition/Vision–Statement.html).
3. Cambridge Dictionary: Meaning of Vision,2019
[HTTPs://English/Vision](http://English/Vision).
4. Good, Dona, Strategies To Measure Teaching Effectiveness, **Journal of Education Research**, Vo (78), NO.(22), 2005, 280.
5. Judy Pilgrim, Engaging Pre-Service Teachers In Learning Through Social Networking, **Journal of Literacy and Technology**, 2 Volume 12, Number 1: March 2011.
6. Damboret Diploma. **An Implementation Of A Twitter-Supported Personal Learning Network To Individualize Teacher Professional Development**, PHD, University of Cabela. USA, 2013.

7. Michael Pauline, **Social Networking Tools and Teacher Education Learning Communities: A Case Study**, PHD, North Central University, USA, 2014.
8. Dadi, H., Teacher Professional Development: Experiences of Three Selected African Countries and the lessons based Chinese Practices, International of African and Asian Studies, Vol 6.
9. Kurihara, Y., & Samimy, K. K. The impact of a US teacher training program on teaching beliefs and practices: A case study of secondary school level Japanese teachers of English. Jalt Journal, 2007. 29 (1), p. 99.
10. Lai, H. J. Secondary school teachers' perceptions of interactive whiteboard training workshops: A case study from Taiwan. Australasian journal of educational technology, (2010). 26(4).