

جامعة المنوفية
كلية التربية

التنمية المهنية للمعلم في ضوء المعايير القومية للتعليم

إعداد

علاء عاطف عبد المنعم الطباخ

باحث دكتوراه

أولاً: مقدمة الدراسة:

يواجه المعلم في عمرة الوظيفي متغيرات شتى لا يمكن مواكبتها الا بالتزويد بالخبرات التي تؤهله لذلك، فالعلوم تتغير والأبحاث تضيف جديدا كل يوم، والتقنية تتسارع خطاها إلى المستحدثات والمبتكرات تغير الكثير من مقومات البيئة وأنماط الحياة وأساليب وخطط التنمية فيها والعلاقات بين أفرادها ومؤسستها. والمعلم يتأثر بهذه المتغيرات كلها بتغير حاجاته .

وإن من العوامل الأساسية في زيادة كفاءة المعلم رغبته في التعلم باستمرار وقدرته على تحسين مهاراته الذهنية بما يكفل له تقبل الجديد والمحافظة على مستوى عال من الكفاءة، وهذا يتطلب منه تجديد معارفه ومهاراته باستمرار. فالمعلم يحتاج إلى نمو في مهنته طوال حياته المهنية، فالغاية من تنمية المعلم هي رفع وتحسين وتجدد كفايات المعلم، بحيث تضمن لهذا المعلم مواكبة أحدث الأفكار والأساليب والطرائق⁽¹⁾

لقد اهتمت الأنظمة التربوية العربية إلى مسألة المعلم وإعداده وتدريبه، إيماناً منها بالدور الجوهري للمعلم في العملية التربوية، وأنشأت لهذا الغرض إدارات وأجهزة ومراكز فنية متخصصة للتدريب، واعتمدت

علي الجامعات وكليات التربية في إعداد المعلمين وتكوينهم ولقد شرعت بعض الدول العربية وأولها مصر

بتوظيف وسائل القنوات المرئية والمسموعة لتدريب المعلمين والمعلمات عن بعد، عن طريق البث المباشر للمحافظات وبصورة تقلل الكلفة الاقتصادية للتدريب وتضمن الجودة في مجال إعداد المعلم وتدريبه إلا أن الشكوى ما زالت مستمرة حول نوعية المعلم وكفايته وأدائه، إذ أنه لا يزال يمارس مهنته بصورة تقليدية قوامها التلقين والحفظ والاستظهار، ويغفل الدور الحيوي الذي ينبغي أن يمنحه للمتعلم بصفته محور العملية التعليمية، ويندر أن يبذل جهداً للارتقاء بكفايته ومعرفته، أو يشحذ فكره وخياله للإتيان بالجديد وبشكل عام، يعزي هذا الجمود وعدم القدرة علي العطاء. المبدع والخلاق المطور للعملية التعليمية لدي

المعلم العربي إلى جملة من الأسباب ربما يعود بعضها إلى عدم رغبة بعض المعلمين في مهنة التدريس، وجمود المناهج وكثافتها التي لا تتيح للمعلم الفرصة للحياد عنها، أو لكثرة أعداد الطلاب في الفصل الواحد، أو لتقليدية أساليب الإدارة والتوجيه التي تضع المعلم تحت المراقبة^(٢).

(١) المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية: النشرة الدورية للمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، أكتوبر 2009، ص4.

وقد توصل أحد الباحثين إلى ملاحظات هامة حول واقع إعداد المعلم العربي كان من أهمها: عجز برامج التدريب عن تزويد المعلم بمهارة التعلم الذاتي، الأمر الذي يجعله غير قادر على متابعة التغيرات التي تطرأ على محتويات المنهج نتيجة للتقدم العلمي والتكنولوجي في العصر الحديث، وأن الجانب العلمي التطبيقي لا يحظى بالقدر الكافي من الاهتمام حيث التركيز على الجانب النظري فقط بسبب كثرة الطلاب مما ينعكس سلباً على عملية الإعداد، ويصبح البرنامج كأنه مجموعة من المواد المنفصلة، بالإضافة إلى استخدام الأساليب التقليدية القديمة في تقويم الطلاب وخاصة تقويم الجانب التحصيلي (١)

وفي ضوء هذه النتائج المرتبطة بإعداد المعلمين وتكوينهم، لا مناص من توجيه الدعوة إلى كليات التربية ومعاهد إعداد المعلمين لإعادة النظر في آليات اختيار الراغبين للدراسة في كليات التربية، وإعادة النظر في المناهج والكفايات التي تقدم إليهم كي يعدوا إعداد يتلاءم مع أهمية مهنة التعليم التي هي من أشرف وأنبل المهن في المجال التعليمي والاكاديمي.

(2) Phillip C. Shlechy: Schools for the 21 St century . jossey Bass, San Francisco, 1990

ثانياً: مشكلة الدراسة ومبرراتها:

تعتبر التنمية المهنية أحد أهم الآليات والوسائل التي تعمل علي تحسين المستوي المهني للمعلم، حيث يتم تدريب المعلم من خلالها علي آليات تقييم أدائه نفسه ذاتياً، وتقييم أداء الطلاب، وعلي اكتساب العديد من الخبرات المهنية في مجال التدريس، وبناءً على ذلك اعتبرت مشكلة تدني مستوى أداء المعلمين مشكلة خطيرة تعاني منها أغلب نظم التعليم في المجتمعات النامية، وتعتبر مصر من تلك المجتمعات التي تفرضها متطلبات الجودة في التعليم عامة، وجودة أداء المعلم خاصة في مصر، فإنه ينبغي الاهتمام بالتنمية المهنية المستمرة لجميع المعلمين، وتوسيع مجالات، وتنوع مصادرها، ومساراتها، وأساليبها، فضلاً عن كونها باتت جميعاً من أهم شروط ومعايير تحقيق الجودة الشاملة للنظام التعليمي،

تتلخص مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

كيف يمكن تفعيل التنمية المهنية للمعلمين في مصر في ضوء المعايير القومية للتعليم؟

وينبثق من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- 1) ما مفهوم التنمية المهنية للمعلمين وأبعادها وأهدافها وأساليبها في ضوء المعايير القومية للتعليم؟
- 2) ما الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا؟ وما هي أهم محاورها؟
- 3) ما الأسس الفكرية التي تقوم عليها المعايير القومية للتعليم في مصر؟
- 4) ما واقع التنمية المهنية للمعلمين في ضوء المعايير القومية للتعليم؟
- 5) ما معوقات التنمية المهنية للمعلمين في مصر في ضوء المعايير القومية للتعليم؟
- 6) ما التصور المقترح لتطوير المعلم وتنميته مهنيًا بما يتناسب مع المعايير القومية للتعليم؟

ومما دفع الباحث إلي إجراء الدراسة أن هناك عدداً من المشكلات التي تواجه معلمي التعليم

الثانوي العام في مصر، من أهمها:

1. ضعف امتلاك المعلمين لطرائق، وأساليب التدريس التربوية الحديثة.
2. ضعف تمكن المعلمين من استخدام الوسائل التعليمية.
3. عدم إلمام غالبية المعلمين بشروط ومواصفات الجودة الشاملة في العملية التعليمية.
4. نقص وعي المعلمين بأهداف التعليم الثانوي العام.
5. قلة الدافعية لدى المعلم لتطوير نفسه مهنيًا.
6. ندرة الدورات التدريبية، والورش التعليمية.

ثالثاً: أهمية الدراسة:

من منطلق الاهتمام المتزايد بأهمية إعداد المعلم وتدريبه في ضوء الاتجاهات المعاصرة، وفي ضوء ما يشهده العالم من تطور متزايد ومتنامي في الاتجاهات العلمية وما يتبع ذلك من اهتمام متزايد بإعداد المعلم في عالم متغير، جاءت هذه الدراسة للتعرف علي المعايير القومية للتعليم في مجال إعداد المعلم وتنميته مهنيًا، ورصدها وتحليلها وتصنيفها والإفادة منها في برامج إعداد المعلم وتدريبه في مراحل التعليم الثانوى. كما تساهم هذه الدراسة في تقديم بعض التصورات التي يمكن أن يستفيد منها المسئولين التربويين لتطوير برامج إعداد المعلم وتدريبه وفقاً للاتجاهات المعاصرة.

رابعاً: أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى ما يلي:

١- توضيح دور المعايير القومية للتعليم في زيادة وتحسين وتفعيل التنمية المهنية لدي معلمي المرحلة الثانوية العامة بمصر.

٢- توضيح كيف يساهم تطوير برامج إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في الارتقاء بمهنة التعليم. (3) تقديم تصور مقترح لتطوير نظام إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضوء المعايير القومية للتعليم بما يتناسب مع الاتجاهات المعاصرة.

خامساً: مصطلحات الدراسة:

1. التنمية المهنية (Professional Development):

هي "عملية تطويرية مستمرة توفر مدخلا منظما لتطوير مجال مهني معين من خلال تطوير المعرفة والممارسات لتحقيق مكانة أفضل بين المهن المختلفة ولقد عرف بولام التنمية المهنية للمعلمين بأنها تلك العملية التي تستهدف تحقيق أربعة أهداف هي:

1. إضافة معارف مهنية جديدة إلى المعلمين.
2. تنمية المهارات المهنية لديهم.
3. تنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة لسلوكهم.

4. تمكينهم من تحقيق تربية ناجحة لتلاميذهم

المعايير القومية للتعليم:

المعيار لغويا هو شئ يقاس به أو عليه،⁽¹⁾ وإن لكلمة معيار معان متعددة تختلف باختلاف رؤية صاحبها فعلي سبيل المثال تختلف معايير الفصل الدراسي عن المعايير المتعلقة بالمعلم وبصفة عامة يمكن القول أن كلمة المعايير تعني المحددات والمتطلبات الأساسية التي يجب أن يدركها المعلم، والمعايير هي البعد الأساسي لتقويم أداء المعلم.⁽²⁾ والمعايير إصطلاحيا هي المرشد لما يجب أن يتعلمه طلاب، ولما يقوم به المعلم، والدور الذي يلعبه في الحكم علي أداء التلاميذ، وتأثيرهم علي برامج مختلف المواد مثلا الرياضيات، وهي التي تساعدنا في تحديد الجهود المبذولة لتشجيع المعلمين لإمداد التلاميذ المعلومات اللازمة لنقلهم من مرحلة إلي مرحلة أخرى، ومن مستوى إلي مستوى آخر.⁽³⁾ **والمعايير إجرائيا** هي مجموعة من المحددات الأساسية، والأداءات الفعالة التي تستخدم للحكم علي جودة أداء المعلم وذلك أثناء تدريسه. ويعرف الباحث المعايير القومية للتعليم بأنها مجموعة من العبارات التي تستخدم للحكم علي أداء المعلم

سادسا: الدراسات السابقة:

دراسة بعنوان " تطوير نظام تكوين معلم التعليم الثانوي العام بكليات التربية في ضوء معايير الجودة الشاملة"، لعام 1999:⁽¹⁾

تناولت هذه الدراسة واقع نظام تكوين معلم التعليم الثانوي بكليات التربية، والتغيرات العالمية المعاصرة، وانعكاسها علي الجودة التعليمية، وتوصلت إلى أن هناك مشكلات تواجه نظام تكوين معلم التعليم الثانوي العام من حيث (سياسات القبول، نظام الدراسة، برامج التكوين وهذه المشكلات أدت إلى مخرجات تتصف بعدم الجودة، وضعت الدراسة تصورا مستقبليا لتطوير نظام تكوين معلم التعليم الثانوي العام بكليات التربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ومن أهم هذه المعايير معايير جودة الإدارة وسياسة القبول، نظام الدراسة، وإنشاء شعبة متخصصة من الفرقة الأولى لتكوين معلم التعليم الثانوي انه يجب تحديد احتياجات المستفيدين من الخدمة التعليمية لكليات التربية التربية وترجمة تلك الاحتياجات إلى معايير تراعى عند تصميم برامج تكوين معلم التعليم الثانوي العام .

دراسة بعنوان " التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة"، عام 2004:⁽²⁾

وهي تهدف إلى: الاستفادة من الاتجاهات العالمية المعاصرة في ظل العولمة في وضع إطار عام للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين بمصر، والتعرف علي الإجراءات التي ينبغي أن تتخذ لتحسين التنمية المهنية للمعلمين لمواجهة تحديات العولمة، ومن أهم وأبرز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

أ. أهمية المعلم الكفاء في المجال المهني والتربوي في تطوير العملية التعليمية والتربوية.
ب. أن إعداد المعلم مهنيًا وتربويًا حاجة ماسة للمجتمع السعودي بشكل عام. ج. العناية بتطوير الكفاءة التدريسية لمعلم التعليم العام لأهمية مخرجاته في التعليم الجامعي وفي الحياة الثقافية بشكل عام.

(١) محمد عبد الرازق إبراهيم: تطوير نظام تكوين معلم التعليم الثانوي العام بكليات التربية في ضوء معايير الجودة الشاملة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية - بنها، جامعة الزقازيق، 1999.

(٢) نجم الدين نصر: التنمية المهنية المستدامة للمعلمين اثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة، مجلة كلية التربية بالزقازيق - جامعة الزقازيق - مصر، ع ٤، ٢٠٠٤، ص ٢٧٣-٣١٥.

وقدم الباحث مجموعة من التوصيات تتلخص في القيام بدراسات عملية تتناول معلم المرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية من أجل رفع كفاءة هذا المعلم مهنيًا وأكاديميًا، كما قدم مجموعة من المقترحات تتركز في زيادة العناية من كليات التربية والكليات الجامعية في المملكة العربية السعودية بمعلم ومعلمة التعليم العام.

سابعاً: حدود الدراسة:

هناك مجموعة من المحددات التي تحيط هذه الدراسة وهي:

الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة في التعرف على التنمية المهنية للمعلمين في ضوء

المعايير القومية للتعليم وذلك من جهة المعلمين والمعلمات في المرحلة الثانوية. ١

الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على جميع المعلمين والمعلمات في المرحلة الثانوية في هذه

المدارس (مدرسة منوف الثانوية العسكرية بنين، ومدرسة منوف الثانوية بنات).

الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على مدرسة منوف الثانوية العسكرية بنين، ومدرسة منوف الثانوية بنات.

الحدود الزمنية: قام الباحث بتطبيق أداة الدراسة الميدانية في إجازة آخر العام وساعد علي ذلك وصول نشرات إلي

المدارس بحضور جميع المعلمين إلى المدارس يومياً في إجازة آخر العام بسبب الأوضاع الأمنية في البلاد وكانت مدة التطبيق أسبوع.

ثامناً: منهج الدراسة وأداتها:

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وذلك لمناسبته لطبيعة هذه الدراسة

وتحقيق أهدافها، فليس الهدف فقط هو وصف الظاهرة المدروسة وإنما تحليل المعلومات والبيانات ومن ثم الربط

بين نتائجها الوصول إلى إجابات واستنتاجات علمية تساهم في فهم الظاهرة وتطويرها. (1)

وبعد الإطلاع على مجموعة من الدراسات في هذا المجال، قام الباحث بتصميم استبانته موجهة إلى معلمي المرحلة الثانوية مكونة من أربع أجزاء رئيسية، وهي:

- الجزء الأول ويشمل البيانات الأولية وهي (العمر/ المؤهل الدراسي/ التخصص العلمي/ سنوات الخبرة في التدريس بشكل عام/ سنوات الخبرة في تدريس صفوف الثانوية العامة/ عدد السنوات التي يمارس أي عمل إداري/ عدد المدارس التي تنقل بينها أثناء أدائه لمهنة التدريس/ عدد

(1) حمدي أبو الفتوح عطيفة: منهجية البحث العلمي وتطبيقاتها في الدراسات التربوية والنفسية، دار النشر للجامعات، القاهرة، 199.

أبعاد التنمية المهنية:

إن المحلل لمفهوم التنمية المهنية للمعلمين لابد وأن يصل معنا إلى أبعاد محددة لابد وأن تشملها التنمية المهنية لأي معلم ليكون قادراً حقاً على أداء مهامه كمعلم على الوجه الأكمل، لذا يمكننا القول أن مفهوم

١- المعرفة العامة والتربوية :

ليس كل من يدخل الفصل ويلقي على التلاميذ ما في الكتاب من معلومات معلم، كما أنه ليس كل من باستطاعته حل المسائل الرياضية وتطبيق التجارب العملية معلم، وإنما المعلم هو ذلك الفرد القادر على إقناع الطالب بأهمية ما يتعلمه وكيف يتعلمه بل وكيف يطبقه في حياته العملية، لذا فإن المعلم في هذا العصر في حاجة ماسة إلى المعرفة العامة التي تجعله قادراً على فهم التمتع وكيفية توظيف ما يقدمه إلى الطلاب

2 استراتيجيات التعليم والتعلم :

يقصد بإستراتيجيات التعليم والتعلم مجموعة الإجراءات والممارسات التي يتبعها المعلم داخل الفصل للوصول إلى مخرجات متوقعة في ضوء الأهداف التي وضعها، وهي تتضمن مجموعة من الأساليب والوسائل والأنشطة وأساليب التقويم التي تساعد على تحقيق الأهداف.

3) البحث الإجرائي :

إن الخطوة الأولى لمراجعة أداء المؤسسات التربوية والتعليمية وجهود الأفراد والجماعات في التربية والتعليم، هي القيام ببحوث مترابطة حول ما يحدث في الميدان، وتعد البحوث الإجرائية التي يشارك فيها للعلمون من أفضل وأهم البحوث التربوية التي ترتبط مباشرة بالميدان، وتنطلق من مشكلات واقعية، ولها دور أساسي في الإصلاح والعلاج.

4 المسئوليات المهنية :

تتعلق المسئوليات المهنية للمعلم بما ينبغي عليه القيام به كمعلم تجاه عمله المكلف به، وتكمن مشكلة المعلم من وجهة نظر البحث في أن عمله يجعله يتعامل بدرجة كبيرة مع البشر أكثر من تعامله مع الأدوات والمعدات؛ فالمعلم يتعامل بحكم مهنته مع طلابه وزملائه ورؤسائه ومرؤوسيه والعاملين بالمدرسة وأولياء الأمور، الأمر الذي يتطلب منه أن يتقن فن التعامل مع فئة منهم، هذا على الجانب الإنساني من عمله، فإذا ما

5) توظيف التكنولوجيا في العملية

مسئولية كليات إعداد المعلمين عن متابعة خريجياتها وتنميتهم مهنيًا أثناء الخدمة. وقد حددت الدراسات والبحوث التي تناولت التنمية المهنية للمعلم الجامعي أهم المجالات المستقبلية التي يجب أن يشملها التطوير المهني لعضو هيئة التدريس بالجامعات، وهي كما يلي: **المحور الأول: التطوير التدريسي:** ويتضمن الارتقاء بمهارات الأداء التدريسي للمعلم الجامعي من خلال تعريفه بالاتجاهات الحديثة في التدريس وتزويده بالكفايات المعرفية والأدائية اللازمة لمهمة التدريس الجامعي،

المحور الثاني: التطوير المنهجي

تصميم المناهج وتنفيذها وتقويمها في ضوء الأهداف المنشودة من التعليم العالي وفي ضوء حاجة الطلاب ومتطلبات المجتمع المتغيرة.

المحور الثالث: التطوير البحثي: تدريب أعضاء هيئة التدريس للتمكن من أصول البحث العلمي ومهاراته بدءًا من أساليب جمع المعلومات حول المشكلات البحثية والتربوية وانتهاء بتوجيه مخرجات البحث ونتائجه باعتبار أن ذلك هو الأساس الجوهرية في رفع مستوى العملية التعليمية.

المحور الرابع: التطوير التقني: تدريب أعضاء هيئة التدريس على التعامل مع التكنولوجيا وتنمية القدرة على الاستفادة من التقدم التكنولوجي ومن شبكة المعلومات والحاسوب في التدريس والبحث العلمي.

(١) سعد بن بركي المسعودي وآخرون: الريادة في التعليم والتعلم، مرجع سابق، متاح علي:

نتائج السؤال المفتوح:

تحت هذا السؤال والذي تركه الباحث لكتابة ما يراه معلمو لصفوف الثانوية العامة من مقترحات تساهم في تفعيل وتحسين التنمية المهنية للمعلمين في ضوء المعايير القومية للتعليم ، فقد شارك بعض القومية للتعليم:

بناء ما سبق وعلى الدراسات التي كشفت عن الدور المتميز للمعلم في ضوء التحولات المتسارعة التي يشهدها العالم والقطاع التربوي تستطيع الدراسة أن تعرض لبعض التصورات المستقبلية فيما يتصل بإعداد المعلم و تنميته مهنيًا في ضوء الاتجاهات المعاصرة وتجارب بعض الدول والمعايير القومية للتعليم وهي كالتالي:

أولاً: اختيار و انتقاء افضل العناصر الملائمة للإلتحاق بمؤسسات إعداد المعلمين:

يراعى في هذا الجانب انتقاء العناصر الصالحة بين الطلبة المرشحين للإلتحاق بمؤسسات إعداد المعلمين و ذلك عي طريق اختيارهم حسب معايير علميه سليمة و تربوية وصحية ملائمة وذلك عن طريق الاتجاهات و الميول نحو مهنة التعليم، والاستعدادات والقدرات المؤهله لها والمهارات الازمه للإعداد كذلك تحديد المستوى التحصيلي التعليمي الفعلي للحصول على الثانوية العامة او ما يعادلها، على ان تحرر تلك المعايير مما قد يعوقها من عقبات وتسمح لكليات التربيه واعداد المعلم بصلاحيات أوسع في ثانياً : فيما يتعلق بفلسفة الإعداد و ثقافة الجودة:

لما كانت عمليات إعداد المعلم لا يقتصر فقط على ما يجري داخل كليات التربية ومؤسسات الإعداد وإنما يتسع لتشمل الإطار الفلسفي الحاكم لهذا الإعداد والأهداف المبتغاة فيه والنماذج النظرية التي تستند إليها فإنه ينبغي مراعاة ما يلي:

- ضرورة ان تمتلك كليات التربيه رؤية استراتيجيه واضحة، وكذلك اطر مفاهيمه حاكمه لعمليات إعداد المعلمين وموجهة لبرامج و مقررات إعدادهم في التخصصات.

(1) ريفقة حمود: تكامل سياسات وبرامج تدريب المعلمين قبل الخدمة وأثناءها، سلسلة التعليم والتنمية في الوطن العربي، الأردن، مكتب

اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية، العدد ٧٢، ٨٨٩١، ص147.

(2) UNESCO – OECD: Teachers for tomorrow's schools: Analysis of the world

نتائج السؤال المفتوح:

- تحت هذا السؤال والذي تركه الباحث لكتابة ما يراه معلمو لصفوف الثانوية العامة من مقترحات فقد شارك بعض المعلمين برصد مجموعة من المقترحات تركزت في العشر النقاط التالية:
1. التأكيد على أهمية برامج التدريب وإعداد معلم صفوف الثانوية العامة بشكل علمي ومهني.
 2. توطين تكنولوجيا التعليم والتقنية الحديثة في تعليم صفوف الثانوية العامة.
 3. تخفيض عدد الطلاب داخل القاعات الدراسية.
 4. تفعيل الزيارات المتبادلة بين المعلمين لهدف الاستفادة من خبرات بعضهم للبعض الآخر.
 5. التخصص في تدريس مقررات محددة.
 6. عدم تكليف معلم صفوف الثانوية العامة بمهام خارج القاعة الدراسية.
 7. أن يكون اختيار مشرفي صفوف الثانوية العامة قائم على الكفاءة والمهنية.
 8. تكثيف زيارات المشرفين لمعلمي صفوف الثانوية العامة.
 9. بناء دروس نموذجية للمقررات الدراسية وتعميمها في أوساط معلمي صفوف الثانوية .

مناقشة النتائج

تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج الدراسات السابقة في أن معوقات التنمية المهنية عديدة ومتنوعة، سواء كانت معوقات إدارية أو علمية كما هو موضح في الجدول (12 و 13) وأن العملية التعليمية لا يمكن أن تؤدي دورها المنشود في ظل وجود هذه المعوقات، وتعتبر الدراسات الحديثة بأن جودة التعليم في صفوف الثانوية العامة يجب أن تشمل جميع الوسائل التعليمية، وأن ذلك جزء من منظومة تحسين برامج إعداد المعلم وتطوير مخرجات التعليم الثانوي خاصة وأنها نشهد في عالمنا اليوم تطوراً كبيراً في تكنولوجيا التعليم وقفزات هائلة في وسائل التعليم، ومع ذلك لا يزال هناك ضعف كبير في إدخال هذه التقنية وتوظيفها في طرق التعليم لدينا كما تشير الدراسة الحالية، وتؤكد منظمة اليونسكو التي اهتمت كثيراً بواقع المعلمين وتحسين ظروفهم العلمية والمهنية على أن توافر الوسائل التعليمية بشكل جيد، ومراعاة أعداد الطلاب في الصف الواحد، وساعات التدريس الفعلية للمعلم، وحجم الأعباء الأخرى المطلوبة منه كلها ذات علاقة بأداء المعلم، بل حتى في اختياره لهذه المهنة وقراره لدخول مهنة التعليم.⁽¹⁾

والعالم اليوم يدعو وبسرعة إلى اتخاذ خطوات عملية في إدخال تكنولوجيا التعليم في

جميع صفوف

الثانوية العامة، حيث أصبحت حاجة أساسية من حاجات التعليم، وفرضت نفسها في عمليات التعلم والتعليم، وأصبحت مدارس العالم اليوم تتنافس بدخول هذه التقنية بمدارسها كما يحدث في مدارس هولندا والولايات المتحدة واليابان وكوريا الجنوبية وسنغافورة وغيرها من دول أوروبا. بمهارات المعلم وقناعاته ورغبته الذاتية في استخدامها، مما يؤكد ضرورة رفع مستوى المعلمين في تكنولوجيا التعليم، والتحاقهم بدورات وبرامج ذات علاقة باستخدامات التكنولوجيا، ودراساتهم لمقررات مماثلة قبل التحاقهم بالخدمة، حتى تصبح أحد المهارات الأساسية لمعلم صفوف الثانوية العامة.

التصورات المقترحة لتطوير وتنمية مهنية المعلم

أولاً: اختيار و انتقاء افضل العناصر الملائمة للإلتحاق بمؤسسات إعداد المعلمين:

يراعى في هذا الجانب انتقاء العناصر الصالحة بين الطلبة المرشحين للإلتحاق بمؤسسات إعداد المعلمين وذلك عى طريق اختيارهم حسب معايير علميه سليمة وتربوية وصحية ملائمة وذلك عن طريق الاتجاهات و الميول نحو مهنة التعليم، والاستعدادات والقدرات المؤهله لها والمهارات الازمه للإعداد كذلك تحديد المستوى التحصيلي التعليمي الفعلي للحصول على الثانوية العامة او ما يعادلها، على ان تحرر تلك المعايير مما قد يعوقها من عقبات وتسمح لكليات التربيه واعداد المعلم بصلاحيات أوسع في هذا المجال والتأكد من توافر مجموعة من الخصائص في المتقدمين والتي تشمل ما يلي:

- الإلتزام بالأخلاق والقيم الإسلامية.

- اتساع الثقافة الإسلامية.

- المهارة في التعبير باللغة العربية.

- الرغبة في العمل بمهنة التعليم.

- الثقافة العامة و اتساع الافق.

- المهارة في الحوار.

- الاستعداد للقيادة و خدمة المجتمع.

- الحس الاجتماعي والثبات الانفعالي.

- الانضباط وتحمل المسؤولية.

ثانياً : فيما يتعلق بفلسفة الإعداد و ثقافة الجودة:

لما كانت عمليات إعداد المعلم لا يقتصر فقط على ما يجري داخل كليات التربية ومؤسسات الإعداد وإنما يتسع لتشمل الإطار الفلسفي الحاكم لهذا الإعداد والأهداف المبتغاة فيه والنماذج النظرية التي تستند إليها فإنه ينبغي مراعاة ما يلي:

- ضرورة ان تمتلك كليات التربية رؤية استراتيجية واضحة، وكذلك اطر مفاهيمه حاكمه لعمليات إعداد المعلمين وموجهة لبرامج و مقررات إعدادهم في التخصصات
- الدعوة لإنشاء مجلس خاص بشؤون مهنة التدريس تحت رئاسة السيد وزير التربية وعمداء كليات التربية ونخبة مختارة من الأساتذة الكفاء في شتى التخصصات الاكاديمية والمهنية، بهدف وضع المعايير لنظم إعداد المعلم في ضوء فلسفة التمتع والتعليم.
- العمل على تأصيل مهنة التعليم على أرض الواقع من خلال قانون يحمي المهنة ولا تكون إلا لمن اعد أعداد خاصا وفق المستويات العلمية والمهنية والثقافية المقبولة.
- لا بد من وجود سياسة تعليمية على مستوى عال متفقه مع السياسات العالمية المعاصرة في إعداد المعلم و تنميته مهنيا.

ثالثاً : مرحلة الإعداد:

- أن جميع الاتجاهات تؤكد ان برنامج الإعداد ينبغي أن يقع في خمس سنوات بدلا من اربع سنوات بحيث تكون السنة الأخيرة للتدريب وبعدها يحدد قبول المعلم من عدمه في مهنة التعليم.

أن يتوافر في مؤسسات إعداد المعلم برامج تربوية محكمه البناء اكااديمياً و تطبيقياً ولا يتحقق ذلك إلا من خلال تحسن مستوى البحث و التجريب و التطبيق التربوي.

-إدخال مقررات جديدة في المعلومات و طرائق استخدام التقنيات الحديثة في التعليم ضمن مناهج إعداد المعلمين.

-الاهتمام بتزويد المعلم في طور الإعداد بجرعة كافية من المعرفة على المستويين النظري والتطبيقي،

لاسيما في مجال التخصص وبحيث يكون قادرا على أداء عمله التدريسي بكفاءة وفاعلية مع إعطاء الجوانب التطبيقية ولا سيما التربية العملية مزيدا من الاهتمام و العناية من حيث التنظيم والاشراف ومدة التدريس حتى يمكن ان يتحقق الهدف منها.

ثالثا: الرضا الوظيفي للمعلمين

الأخرى، وتوفير الحوافز المناسبة لهم بقصد اجتذاب العناصر الجيدة وضمان بقائهم في المهنة. - تخفيف العبء التدريسي للمعلم بما يمكنه من القيام بوظائفه وأدواره التدريسية بكفاءة وفاعلية. - وضع معايير وضوابط دقيقة يضمن المعلمين من خلالها الحصول علي تقويم علمي وموضوعي. - مشاركة المعلمين من خلال الإدارة التعليمية في جميع جوانب العملية التعليمية ومشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات التي تؤثر على ممارسالم المهنة . - أن يتمتع المعلمين بالحرية الأكاديمية في القيام بالواجبات المهنية، وأن يعطي الدور الأساسي في اختيار طرق التعليم المناسبة في إطار البرامج المقررة وبمساعدة الموجهين الفنيين.

رابعا: التدريب أثناء الخدمة:

من أكبر مشكلات العاملين في التربية والتعليم في الدول العربية عمومًا غياب السياسات الواضحة وخطط التدريب المتكاملة أثناء الخدمة وبناءً على ذلك ينبغي العمل على ما يلي:

- إنشاء مؤسسة تدريبية تقع على مسؤوليتها دراسة احتياجات المعلمين من البرامج التدريبية، وضع خطط التدريب في ضوء هذه الاحتياجات وترسل خطة التدريب إلى الإدارات التعليمية والمدارس ليتمكن كل معلم من تحديد البرامج التدريبية التي تناسبه .
- أن يتم توسيع قاعدة استخدام التكنولوجيا الحديثة والتقدم العلمي في جميع مراكز وبرامج التدريب، ويتطلب ذلك تغييرًا في سياسة واستراتيجية وخطط وبرامج تدريب المعلمين لمواكبة الاتجاهات المعاصرة في تدريب المعلمين.
- يجب العمل على إدخال أنماط تدريبية جديدة مثل التدريب المدرسي الذي يصل بالخدمة

سابعًا : إنشاء مركز تدريب المعلمين:

إن التغييرات التي يشهدها العالم من تطور تكنولوجي وتفجير معرفي، إضافة إلى التغييرات التي يشهدها المجتمع المصري يستدعي أن يتم تدريب المعلمين على استيعابها من خلال مركز التدريب يتبع كلية التربية، وتحدد أهدافه في التخطيط للبرامج وتصميمها وتنفيذها ومتابعتها وتقويمها، وأن يكون من أهدافه الأساسية التنسيق والتعاون بين مؤسسات التدريب سواء داخل مصر أو خارجها على تبادل

تجارب بعض الدول في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا: 1 : تجارب الدول العربية في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا:

أ - تجربة دولة الإمارات العربية المتحدة في التنمية المهنية للمعلمين:

تعتمد وزارة التربية والتعليم - بشكل أساسي - علي المعلمين الوافدين المتعاقدين محليًا، والمعارين من الدول العربية، حيث يشكل هؤلاء نسبة كبيرة من جملة المعلمين العاملين حاليًا. وتختلف نسبة المعلمين الوطنيين باختلاف المرحلة التعليمية وترجع زيادة نسبة غير الوطنيين إلي عدم وفاء مصادر إعداد المعلم بالدولة، بالأعداد المطلوبة من المعلمين في جميع المراحل التعليمية، إضافة إلي ما تشهده هذه المراحل من توسعات كمية هائلة، في أعداد المدارس، والفصول، والمقبولين. ولقد شهدت السنوات الأخيرة جهودًا كبيرة ومعدلات عالية في شغل الوظائف التعليمية والإدارية بوزارة التربية والتعليم بالوطنيين، وهذه الجهود أثمرت عن تحقيق شغل الوظائف بالوطنيين في الهيئة التعليمية بنسبة ٠.٠١ % في بعض التخصصات، مثل علم النفس والاجتماع والمواد الاجتماعية والتربية الإسلامية، ورياض الأطفال في بعض المناطق التعليمية بالدولة⁽¹⁾ ويتطلع النظام التعليمي بالدولة إلي توفير المعلم الوطني القادر علي العمل، وتسعي الدولة وقياداتها السياسية إلي حفز المواطنين علي الالتحاق بمهنة التدريس، علي رفع الروح المعنوية للمعلمين الوطنيين، ولعل أبرز ما يدل علي ذلك - مؤخرًا - قرار، ولي عهد أبو ظبي، بمنح حوافز تشجيعية للمعلمين الوطنيين في إمارة أبو ظبي. أما عن مصادر إعداد المعلم في دولة الإمارات العربية المتحدة، فإنه مع قيام الاتحاد، وتوفر فرص الابتعاث إلي الخارج، أنشئت جامعة الإمارات العربية المتحدة في عام ٦٧٩١، وكان من بين الكليات التي

تضمها - منذ إنشائها - كلية التربية، التي تتحدد رسالتها في إعداد وتأهيل المعلم الوطني علي المستوى الجامعي. وفي عام ٩٧٩١ بدأ برنامج التأهيل التربوي التابع لوزارة التربية والتعليم، بهدف رفع المستوى العلمي والمهني للمعلمين والمعلمات من الوطنيين من حملة الشهادة الثانوية العامة، الذين يعملون في التدريس للمرحلة الابتدائية. ومع سياسة جعل التعليم وطنياً، التي تبنتها الوزارة في مرحلة رياض الأطفال والمرحلة التأسيسية الصفوف ٥ لسنة / الثلاثة الأولى من المرحلة الابتدائية(، استناداً إلى قرار مجلس الوزراء رقم ٤٢ ٥٨٩١)

التوصيات:

- ١- توفير البيئة والمناخ العلمي للمعلم، والسعي الجاد نحو تذليل جميع المعوقات المهنية التي تقف أمام أدائه من خلال:
 - إعداد القاعات الدراسية إعداداً متكاملًا من خلال توفير وسائل التعليم الحديثة، وتزويدها بكل احتياجاتها العلمية.
 - العمل على تخفيض أعداد الطلاب داخل القاعة الدراسية ما أمكن.
 - تخفيض عدد الحصص الأسبوعية لمعلم لصفوف الثانوية العامة.
- تبني سياسات واضحة وطموحة في توفير الحوافز المادية والمعنوية لمعلمي لصفوف الثانوية العامة ضرورة الاستمرار في برامج التدريب الموجهة لمعلمي لصفوف الثانوية العامة، والسعي لرفع كفاءتهم العلمية والمهنية.
- ٢- تنشيط البرامج المدرسية الموجهة للأسرة، وتحسين العلاقة بين المدرسة والأسرة، والعمل على تدريب المعلمين على كيفية التواصل مع أسر الطلاب بشكل يخدم العملية التعليمية.
- ٣-الانفتاح والاستفادة من التجارب العالمية وإنجازات الدول الأخرى التي اهتمت كثيرا بمعلمي لصفوف الثانوية العامة.

٤- ضرورة تخطيط إعداد المعلم كما و نوعا على أسس علمية سليمة بدء من رسم إستراتيجية إعداده إلى التحليل الوصفي وإلى مستوى عملية الإعداد نفسها في النواحي العلمية والثقافية

٥- إعادة النظر في نظام اختيار وانتقاء طلبة كلية التربية من خلال تطبيق مقاييس تضمن اختيار أفضل المستويات المتقدمة

٦- الأخذ بنظام الإعداد المتكامل للمعلم بحيث يعد أكاديمياً ومهنياً داخل كلية التربية خلال خمس سنوات

٧- إعادة النظر في المناهج الدراسية الحالية بكليات التربية، والعمل على تغييرها لتواكب التنمية على أن 10- تتم مراجعة الخطط الدراسية و المقررات في كل قسم من أقسام كليات التربية مرة كل عامين، و تطوير وتحديد محتوى برامج كليات التربية وفقاً للمعايير التالية

- أ. الجديد في العلم في مجال التربية
- ب. المشكلات التي تواجه المعلمين.

٨- إصدار الميثاق الأخلاقي لمهنة التعليم وإعلانه على جميع المعلمين والتزام جميع المعلمين بكل ما هو منصوص فيه.

٩- أهمية استطلاع آراء المعلمين فيما يتعلق بتحديد الاحتياجات التدريبية لهم، وإعداد قائمة الاحتياجات وتطبيقها تبعاً لأولويتها

١٠- الاستفادة من الخبرات التخصصية المتميزة لأساتذة التربية في تحديث برامج إعداد المعلم قبل وأثناء الخدمة.

١١- تطوير نظم التقويم بما يراعى الاتجاهات الحديثة في التقويم وتدريب الطلبة المعلمين على أساليب التقويم الحديثة من خلال التربية العملية.

١٢- تطوير المدارس لكي تكون مكاناً أفضل للعمل والتعليم وذلك بإعطاء قدر أكبر من الاستقلال المهني وصلاحيات قيادية للمعلمين.

١٣- الاهتمام في برامج كليات التربية بالتوازن بين مقررات مجالات الإعداد التربوي والأكاديمي التخصصي و الثقافي وفق المعمول به في الجامعات العالمية.

١٤- أن تتعاون كليات التربية مع وسائل الإعلام المختلفة في وضع خطة تنويرية وتوعوية للجماهير

هدفها تقديم ثقافة تربوية ونفسية.

١٥ - متابعة المتدربين وتقييم مدى استفادتهم من الدورات التدريبية ومدى التحسن في أدائهم وذلك عن طريق ملاحظة للأداء ميدانيا والمقابلات الشخصية.

١٦ - حفز القادرين من أبناء المجتمع و كذلك المؤسسات الخاصة بالقطاعين العام والخاص ومؤسسات المجتمع المدني على الإسهام في تمويل إعداد المعلمين وتدريبهم و البحث العلمي الخاص بهم.

١٧ - ينبغي الاهتمام الكبير بالمعلم الجديد الذي يلتحق بالمهنة للمرة الأولى وذلك لأن السنة الأولى في حياته تكون فاصلة، ولها أثر تشكيلي على تكوين شخصيته خاصة اتجاهاته نحو المهنة.

المراجع

- (١) المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية: النشرة الدورية للمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، أكتوبر 2009.
- (٢) عبد العزيز عبد الله السنبل: التربية في الوطن العربي على مشارف القرن الحادي والعشرين، الكتب الحديثة، الإسكندرية، ٢٠٠٢.
- (3) Phillip C. Shlechy: Schools for the 21 St century . jossey Bass, San Francisco, 1990
- (٤) محمد عبد الرازق إبراهيم: تطوير نظام تكوين معلم التعليم الثانوي العام بكليات التربية في ضوء معايير الجودة الشاملة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية - بنها، جامعة الزقازيق، 1999.
- (٥) نجم الدين نصر: التنمية المهنية المستدامة للمعلمين اثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة، مجلة كلية التربية بالزقازيق - جامعة الزقازيق - مصر، ع ٤٦، ٢٠٠٤ .

(٦) حمدي أبو الفتوح عطيفة: منهجية البحث العلمي وتطبيقاتها في الدراسات التربوية والنفسية، دار النشر للجامعات، القاهرة، 199.

(٧) محمد حسنين العجمي: نحو تنمية مهنية فعالة لعضو هيئة التدريس، مجلة كلية التربية، العدد 55، جامعة المنصورة، 2004.

(٨) سعد بن بركي المسعودي وآخرون: الريادة في التعليم والتعلم، مرجع سابق، متاح علي:

<http://www.kfupm.edu.sa/dad/deanship/events/workshops/material/wsmay2006/02%20King%20Abdulaziz.ppt>

(٩) رفيقة حمود: تكامل سياسات وبرامج تدريب المعلمين قبل الخدمة وأثناءها، سلسلة التعليم والتنمية في الوطن العربي، الأردن، مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية، العدد ٧٢، ٨٨٩١، ص. ١٤٧.

UNESCO – OECD: Teachers for tomorrow's schools: (١٠)

Analysis of the wor

