

الفصل الثاني

التنمية المهنية للمعلمين

محتويات الفصل :

- ❖ مفهوم التنمية المهنية للمعلمين.
- ❖ أهمية التنمية المهنية للمعلمين.
- ❖ أهداف التنمية المهنية للمعلمين.
- ❖ مبررات التنمية المهنية للمعلمين.
- ❖ خصائص التنمية المهنية.
- ❖ مصادر النمو المهني للمعلم.
- ❖ العوامل المؤثرة على التنمية المهنية.
- ❖ الصفات المهنية للمعلم الناجح.
- ❖ دور المعلم في التعليم الإلكتروني.
- ❖ مبادئ التنمية المهنية للمعلمين.
- ❖ دور المعلم في عصر الإنترنت كمصمم تعليمي.
- ❖ فوائد تطبيقات التعليم الإلكتروني بالنسبة للمعلم.
- ❖ أساليب التنمية المهنية للمعلمين.
- ❖ المقومات المطلوبة للتنمية المهنية.

❖ مفهوم التنمية المهنية للمعلمين :

تُعدّ التنمية في حدّ ذاتها - كمفهوم ومضمون - مجموعة من الخبرات والمهارات يتم تقديمها وإكسابها للأفراد في شتى القطاعات والمجالات الحياتية، بهدف تنمية قدراتهم وإمكاناتهم الوظيفية لإمكانية التعامل بفاعلية وإيجابية مع المستجدات الناتجة عن الثورة العلمية والتكنولوجية في كافة المجالات بصفة عامة، ومع ما يتصل بتلك المستجدات بطبيعة عملهم ووظيفياً وفقاً للمستوى الوظيفي التي تقدم إليه هذه البرامج، حيث أن التنمية المهنية لا تقتصر على مستوى وظيفي معين، بل تمتد لتشمل كافة المستويات الوظيفية أيّاً كانت موقعها في السُّلم أو الهرم الوظيفي للمؤسسة - أيّ مؤسسة أو منظمة - مهما اختلف مجال نشاطها وعملها.

وتعرّف التنمية المهنية للمعلمين بأنها هي: «نهج شامل ومتواصل ومكثف لتحسين أداء المعلمين، فيصبحون أكثر فعالية في رفع مستوى التحصيل العلمي للطلاب». (National Staff Development Council, 2014).

وعرّف (جبر الكولي، 2015) التنمية المهنية للمعلمين بأنها: «عملية نمو مستمرة وشاملة لجميع مقومات مهنة التعليم، من خلال الأنشطة والبرامج المتاحة لتطوير وتحديد مستوى أدائهم المهني والإداري، بما يؤدي إلى تنمية في الجوانب المعرفية، والمهارية، والسلوكية للمعلمين».

وتذكر (نهلة أبو عليوة، 2015) بأن: «التنمية المهنية للمعلمين هي: «عملية تعلم كيفية وضع المعرفة موضع التنفيذ، من خلال الانخراط في الممارسة الفعلية داخل مجتمع من المشاركين».

أما (محمد البوشي، 2015) فيعرّف التنمية المهنية للمعلمين بأنها هي: «تغيير في معارف ومهارات واتجاهات وسلوك المعلم تجاه ما يقوم به من عمل، نتيجة

البرامج التدريبية التي حصل عليها بأرقى حرفية وحادثة للتدريب المستمر، بهدف تميز المعلم في أدائه وسلوكه وخبراته، وتقبله لكل حديث في ظل مجتمع المعرفة وتكنولوجيا المستقبل».

بينما يرى (محمد السويد، 2015) بأن التنمية المهنية للمعلمين هي: «جميع أنواع النشاط التي يشارك بها العاملون، بهدف نمو طاقاتهم الجسمية والعقلية والروحية والإبداعية والاجتماعية التي تحقق كفايتهم العلمية؛ لذا فإن عملية التنمية المهنية عملية شاملة ومستمرة طالما كان الإنسان مستمراً في عمله، وهي تنهض بالعاملين في جميع النواحي؛ وفي مقدمتها الناحية المهنية بهدف الارتقاء بمستوى الأداء».

ومن هنا تعددت تعاريف التنمية المهنية؛ فهناك تعريفات أوردت هذا المعنى بالتحديد، وهناك مترادفات مفاهيمية أخرى لا تشير صراحة إلى هذا المفهوم - التنمية المهنية - بهذا الوضوح اللغوي، ولكن تشير إليه ضمناً عند الحديث عنه بمترادفات لهذا المضمون؛ مثل: التدريب، والتعليم، ورفع مستوى الكفاءة، وزيادة القدرات وغيرها. وأياً كانت النظرة التي يُنظر إليها إلى التنمية المهنية سواء كانت بصيغة وعبارات مباشرة أو تلك التي تشير إليها ضمناً في صياغة لمفاهيم أخرى ترتبط بها بشكل مباشر أو غير مباشر، إلا أن كل هذه الرؤى في النهاية لا تخرج عن كونها برامج تقدم لرفع المستوى المهني والوظيفي للعاملين. (عيد صقر وآخرون، 2016).

وبعد استعراض هذا العدد من التعريفات التي أوردها الباحثون لمصطلح التنمية المهنية يلاحظ أن هناك مجموعة من النقاط التي تدور حولها هذه التعريفات؛ وهذه النقاط هي كالآتي:

- التنمية المهنية عملية شاملة لجميع جوانب العملية التعليمية.

- أنها عملية مستمرة تبدأ مبكرًا في مرحلة إعداد المعلم وتستمر حتى نهاية خدمته.
 - أنها عملية مخططة تعتمد على معرفة الواقع وتوقع المستقبل.
 - تساهم التنمية المهنية الجيدة في تحسين مستوى أهم عنصرين في العملية التعليمية (المعلم والطالب).
 - التنمية المهنية عملية مؤسسية تقوم بها المؤسسات المرتبطة بالعملية التعليمية ارتباطًا مباشرًا كالمدرسة، أو غير مباشر كمعاهد التطوير المهني أو الوزارات.
 - تستهدف التنمية المهنية رفع مستوى عناصر العملية التعليمية الفعالة؛ من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات والخبرات والكفاءات اللازمة، إضافة إلى تغيير سلوكياتهم واتجاهاتهم.
 - الواقعية والقابلية للتطبيق صفة أساسية مرتبطة بعملية التنمية المهنية الجيدة والفعالة.
 - أنها عملية هادفة تسعى لتحقيق مجموعة من الأهداف القريبة المدى والأخرى البعيدة.
 - تعتمد التنمية المهنية بشكل كبير على مدى توافر الإمكانيات وتهيئة الظروف المادية والمعنوية لتحقيق الأهداف المنشودة.
- ويعرّف الكاتب التنمية المهنية بأنها:** «مجموعة إجراءات يتم وضعها مسبقًا من قبل ذو الاختصاص، تهدف إلى تزويد المعلمين بالمعارف والمهارات والإجراءات والسلوكيات التي تحسن أدائه في جميع جوانب العملية التعليمية بما يلبي حاجات المجتمع ومتطلباته».

❖ أهمية التنمية المهنية للمعلمين :

يتنامى الوعي بأهمية التنمية المهنية كونها أحد أهم مكونات التنمية البشرية

الشاملة، وأصبح جميع قيادات المنظمات الناجحة يولونها عناية فائقة ويجعلونها من أولوياتهم التخطيطية وتخصص له أكبر الميزانيات، وذلك بسبب إيمانهم بأن رأس المال البشري هو المولد الحقيقي لجميع الثروات...

حيث اعتبرت منظمة (اليونسكو) أن إعداد المعلم يُعد إستراتيجية لمواجهة أزمة التعليم في عالمنا المعاصر، لذلك فإن تعميق مهنة التعليم وتطويرها لصالحه تتوجب إعداده إعدادًا متكاملًا، أكاديميًا ومهنيًا وثقافيًا، كما تستلزم تنميته تربويًا لتمكينه من التفاعل المبدع مع متطلبات تخصصه ومستجدات العصر التقنية، وتبعًا لذلك فقد احتلت مسألة إعداد المعلمين ومساندتهم في نموهم المهني والمادي مكانة مميزة في عمليات التخطيط التربوي، حتى تحولت عمليات تدريب المعلمين والإداريين إلى تنمية مهنية مستدامة. (بيومي ضحاوي وسلامة عبدالعظيم، 2009).

كما أن التنمية المهنية كمفهوم؛ يتسم بالشمول والاتساع والاستمرارية، ويرتبط بالتربية المستدامة، ولا يقتصر دورها على تحسين أداء المعلم وتنميته، ويشمل - أيضًا - تنمية المؤسسة، بمن فيها من قادة وإداريين وعاملين مسئولين عن العملية التعليمية، ولذلك لا بد أن تتضافر في التنمية المهنية الجهود البشرية والإمكانات المادية، بهدف تحسين أداء المعلم، ومن خلال تنمية معارفه بكل ما هو جديد في مجال تخصصه، وتنمية مهاراته التدريسية وقدراته على إدارة الفصل بأسلوب تربوي مناسب، وغير ذلك من فعاليات مرتبطة بطبيعة عمله. (حسين بشير ورضا حجازي، 2003).

هذا؛ وتفرض عمليات التحديث والتجديد المستمرين سواء في تكنولوجيا الاتصال والمعلومات أو في العمليات والمواقف التعليمية؛ الاهتمام بالتنمية المهنية المستمرة، وتحديث برامجها، وتطويرها لتلبي حاجات التحديث والتجديد المستمرين، فالتدريب عملية متطورة ومستمرة لا تقف عند حدٍّ معين، فهي تأخذ

طابع الاستمرار والتطور من مرحلة إلى مرحلة أخرى، وكل مرحلة أكثر تقدماً من سابقتها، وهكذا إلى أن يكتمل النمو المهني المطلوب. (حسين بشير، 2007).

كما يشهد المجتمع الإنساني المعاصر طفرة علمية وتقنية وتنموية أدت إلى ظهور مفاهيم تربوية جديدة في مجال الفكر التربوي؛ مثل مفهوم التعلم مدى الحياة، والتعلم عن بُعد، والتعلم الإلكتروني، والتعلم للجميع؛ حيث أثرت هذه المتغيرات المعاصرة وغيرها على التربية، وفرضت تحديات عليها أدت للتغير في دور المؤسسات التعليمية، مما انعكس على أدوار المعلمين بالمدارس، الأمر الذي يستوجب إعادة النظر في نظم إعداد المعلمين وتأهيلهم والعمل على تمثيتهم مهنيًا، حيث لم تُعد خبرة أعضاء الهيئة التعليمية المكتسبة بالتأهيل أثناء فترات التعليم الجامعي كافية لهم لمواصلة مسارهم الوظيفي، لأنهم سيصابون بالتقادم المعرفي؛ الأمر الذي يتطلب تحديث معارفهم وتطوير مهاراتهم لملاحقة التطورات الحديثة في مجال القيادة الصفية والإدارة الذاتية وفي مجال التقنيات التعليمية، فالمعارف والعلوم والتقنيات تتطور بشكلٍ مذهل مما يجعل الخبرات المكتسبة بالخبرة ضعيفة في دعم المعلم لينمي نفسه ويُعدّ طلابه للحياة المستقبلية في عالم متغير سريع التطور، فالتنمية المهنية أهم مصادر تزويد المعلمين على مختلف مواقعهم ومؤهلاتهم بالمعلومات والمهارات والخبرات التي تساعد على تحقيق النمو المهني، ويتمثل التحدي الأساسي - اليوم - أمام المؤسسات التربوية في الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين وتطوير مهاراتهم وتحفيزهم على التجديد والنمو، مما ينعكس على تطور وتحسن أداء هذه المؤسسات التربوية ومخرجاتها.

وأيضًا تستهدف عملية التنمية المهنية للمعلم رفع مستوى كفايته، وإكسابه الخبرات والمهارات اللازمة لتطوير أدائه إلى الأفضل، من خلال حزمة عمليات إدارية متكاملة طويلة المدى تستمر طوال سنوات عمل المعلم بالمهنة؛ تتمثل في إستراتيجيات وسياسات وبرامج وأنشطة مقصودة تحقق عملية التنمية المهنية، كما

أن أنشطة التنمية المهنية المستدامة سواء الرسمية منها أو غير الرسمية - والتي تعم الحياة التنظيمية للمدرسة ككل من خلال سيادة ثقافة تنظيمية قوامها التعلم - تلعب دوراً مهماً في تنمية رأس المال الفكري بالمنظمات، فالخبرة المهنية تؤثر على أداء المنظمة بشكل فعال، ومن ثمّ تسعى المنظمات إلى تحسين قدرات مواردها البشرية ومهاراتها والارتقاء بها لتحقيق التميز في أدائها، بتشجيع الأفراد على الاندماج في أنشطة التعلم والتدريب الرسمية، والاهتمام بالفرص غير الرسمية لدعم تعلمهم المستمر بما يمكّنهم من تحسين جودة الخدمة التي يقدمونها للمستفيدين. (محمد السويد، 2015).

ويتضح مما سبق أهمية التنمية المهنية الدائمة للمعلمين لكي يواصلوا دورهم الحقيقي في بناء مجتمع معرفي قادر على مواجهة جميع الظروف، ومن خلال العرض السابقة يمكن أن تلخص أهمية التنمية المهنية في النقاط التالية:

- الكشف عن قدرات وإمكانات القائمين على برامج التنمية المهنية، وتنميتها وحفزهم على تحقيق أفضل النتائج.
- إتاحة الفرصة للمعلمين ومساعدتهم في مواجهة القضايا العلمية والمهنية المطروحة في الساحة، من خلال تطوير قدراتهم في النظر من زاوية أكبر وأشمل لهذه القضايا.
- تدعيم ثقة المعلم بنفسه وإكسابه مجموعة من السمات الشخصية التي تساعد في امتلاك مهارات جديدة، تمكّنه من التكيف مع المتغيرات العصرية.
- تعزيز الاتجاهات الإيجابية نحو التدريس عند المعلمين، وتعزيز الانتماء للمهنة.
- إعداد معلم للمستقبل في ضوء الاحتياجات المطلوبة لذلك.
- تحديد المشكلات التي تواجه المعلم على جميع المستويات.
- تنمية المهارات الفنية، وتحسين المعارف التعليمية، وتقليل الأخطاء.

- توجيه المعلم للتعليم الذاتي من مصادر المعرفة المتنوعة، وكذلك ممارسة التقويم الذاتي بطريقة علمية وموضوعية تساعد على تنمية ذاته مهنيًا.

- مساعدة المعلم في تحديد احتياجاته، وتوضيحها للعلماء والباحثين لتلبيتها.

- تشجيع دور المعلم كباحث علمي، ومعاون للباحثين في تحديد وحل بعض المشكلات المرتبطة بالتعليم.

مما سبق يتضح أنه وفق أهمية تحقيق النمو المهني للمعلم - التي تفرضها طبيعة العصر - يصبح من الضروري تنظيم برامج وأنشطة التنمية المهنية باستمرار لجميع المعلمين باختلاف مستوياتهم المهنية وتخصصاتهم العلمية؛ وذلك لمواجهة العديد من التحولات التي فرضت نفسها على المحيط التعليمي بوجه عام، وخاصة في مجال تكنولوجيا التعليم ومجالات توظيف المستحدثات التكنولوجية؛ لذا يصبح التدريب الإلكتروني المعتمد على الإنترنت فرصة كبيرة لتقديم برامج تدريب متنوعة وفعالة بصورة مستمرة وبتكاليف اقتصادية منخفضة، دون المساس بجودة البرامج التدريب، مما يؤدي إلى زيادة دافعية المستفيدين من معلمي الكمبيوتر لهذه البرامج وتطوير وتنمية مهاراتهم، وبالتالي تحسن أدائهم المهني.

❖ أهداف التنمية المهنية للمعلمين :

فلكي نقوم بإعداد معلم قادر على مسايرة العصر الحالي والمستقبلي يجب أن تتضافر الجهود من أجل إعداد إعداده إعدادًا جيدًا من خلال عدة جوانب حددها (محمد عبد الله ، 2005) على النحو التالي:

- **الإعداد الأكاديمي:** يهدف إلى تزويد المعلم بالمواد الدراسية التي تعمق الفهم وتنمي المهارات التدريسية والقدرة على توظيفها في المواقف التدريسية والإدارية.

- **الإعداد الثقافي:** لا شك أن للثقافة العامة دورًا كبيرًا في تكوين المعلم وفي تشكيل أسلوب حياته، والثقافة اللغوية جزء من الثقافة العامة، فهي مجموعة من التداخلات البشرية والمادية والفكرية اللازمة لتكامل قدرات المعلم؛ ولذا كان إعداد المعلم إعدادًا ثقافيًا هو الأهمية الكبرى.

- **الإعداد المهني:** يعني بالإعداد المهني هو إكساب المعرفة الصحيحة والمهارة العالية التي يحتاجها المعلم، ويشمل الإعداد المهني جانبًا نظريًا متعلقًا بالدراسات المهنية النظرية، وجانبًا متعلقًا بالتدريب العملي الذي يضع المعلم في مواجهة الواقع التعليمي، وجانبًا متعلقًا بالعمليات التربوية التي يتعرض لها المعلم خلال مراحل إعدادة.

- **الإعداد الشخصي:** تعتبر مهنة التعليم من أكبر المهن التي تتطلب سمات وخصائص شخصية سوية وسلوكًا شخصيًا مميزًا واتجاهات وقيمًا واهتمامات مرغوبًا فيها؛ فالمعلم قدوة للتلاميذ ولجميع الأفراد في المدرسة، حيث تنعكس شخصيته شعوريًا ولا شعوريًا على التلاميذ.

وكثيرًا ما يقال: أننا يمكننا الحكم على المعلم من خلال التأثير على التلاميذ في المدرسة سواء داخل الدرس أم خارجه. (جبر الكولي، 2015).

وتتمثل أهداف التنمية المهنية للمعلمين في الأهداف التالية التي حددها كل من (شادية تمام، أماني محمد، 2013)، (طارق عبد الرؤوف، 2009) كالآتي:

- تنمية وعي هؤلاء المعلمين بمتغيرات السياق التربوي محليًا وعالميًا.
- تنمية مهارات المعلمين في استخدام تكنولوجيا التعليم والمعلومات الحديثة، وتوظيفها في ثراء بيئة التعليم داخل الفصول وخارجها.
- تحسين وتحديث معارفهم الأكاديمية ومهاراتهم التدريسية.
- إكسابهم نظامًا من القيم يلاءم طبيعة مهنة التدريس وخصائصها.
- إعادة تأهيلهم أثناء الخدمة، كي يظلوا واقفين على الاتجاهات والتطورات التربوية.

- تنمية الصفات الأخلاقية والفكرية والوجدانية التي ينشدها المجتمع لدى هؤلاء المعلمين لكي يستطيعوا تنشئة طلابهم على الأخلاق الحميدة.
- تنمية استعدادهم للاطلاع بأدوار حميدة، وتحمل مسؤوليات إضافية (المشاركة الإيجابية في عملية تطوير التعليم والقدرة على المبادرة، واتخاذ القرار والمسئولية عن جودة التعليم المدرسي).
- إتاحة فرص رفع المستوى العلمي أمام هؤلاء المعلمين من خلال الدراسات العليا والتكميلية.
- رفع مستوى المهارة عند المعلم في مجال التدريس وربطه بقضايا المجتمع.
- إيقافهم على التطورات الحديثة في تقنيات التعليم وطرق التدريس، وتوظيفها في تخطيط الوحدات الدراسية وبناء وسائل التقويم الحديثة وتقنينها واستخدامها، والاستفادة منها في تطوير الامتحانات.
- توفير المناخ المناسب للمعلمين لتعرف قدرات وتجارب بعضهم البعض، وكذلك تبادل الخبرات بينهم وبين أعضاء المؤسسات العلمية الأخرى، وإنماء قدرات العمل كفريق من خلال تبادل الآراء والمناقشات.
- تحقيق الشمول في النظرة للمعلم كوحدة واحدة، ومن ثم الارتقاء بالمستوى العلمي والمهني والثقافي له، وتحقيق الأداء المتميز ورفع الروح المعنوية لديه؛ بما يحقق طموحه واستقراره النفسي ورضاه المهني تجاه عمله.
- تنمية قدرات المعلم الإدارية والقيادية؛ فهو منظم ومدير لمواقف متعددة ومسئول عن تحقيق الإبداع والريادة العلمية والطلابية.
- مساعدة المعلمين في معرفة كيفية استخدام الأشكال المختلفة من تكنولوجيا التعليم.

- توضيح أهداف التربية والتعليم دائمة التغيير لدى العاملين، ومساعدة المعلمين في توظيف الخبرات التي يمتلكونها في العمل على تحقيق هذه الأهداف.
- دراسة بعض مجالات العمل الدراسي والتدريب على بعض مهاراته، وخاصة تلك التي لم يسبق للمعلم تعلمها.

❖ مبررات التنمية المهنية للمعلمين :

لقد حظيت التنمية المهنية للمعلمين باهتمامٍ عالٍ، ويرجع ذلك إلى العوامل التالية:

- التطور التكنولوجي وانعكاساته على العملية التعليمية، من حيث توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتقنيات التعليم والتعلم.
- عدم توافر الأعداد الكافية من المعلمين المؤهلين في مختلف التخصصات مقابل ارتفاع نسبة المدرسين من حديثي العهد في التدريس، وهذه الفئة تفتقر إلى المهارات والخبرات اللازمة لممارسة أدوارها بصورة فعالة.
- النمو المعرفي في جميع التخصصات والمجالات؛ مما يتطلب ضرورة متابعة المعلم للتطورات العلمية في مجال تخصصه باعتبار هذا الأمر ضرورة لتحسين الكفاءات التدريسية.
- قناعة المعلمين بأهمية النمو المهني للتمكن من أداء أدوارهم بفاعلية.
- تحقيق النمو الذاتي للمعلمين، وتلبية احتياجاتهم التدريبية وتجديد معارفهم، وإحداث التغير الإيجابي في اتجاهاتهم العلمية ومهاراتهم الذي ينعكس على مستوى خريجيهم.
- تزايد أعداد الطلاب في المدارس خلال العقود الثلاثة الماضية في مختلف أنحاء العالم، مما أدى إلى تزايد الطلب على المعلمين بمختلف مؤهلاتهم وتخصصاتهم.
- تحدي جودة النوعية في التعليم قبل الجامعي، فتحقيق جودة النوعية في التعليم

- أصبح يشكل تحدياً يواجه مسؤولي مؤسسات التعليم قبل الجامعي. (شادية تمام، أماني محمد، 2013).

❖ خصائص التنمية المهنية :

للتنمية المهنية الفعالة مجموعة من الخصائص التي تضمن استمرار هذه الفعالية في تحقيق الأهداف العامة لهذه التنمية؛ ومن أبرز هذه الخصائص ما يلي:

- الاستمرارية :

وذلك بسبب أن المستجدات في الساحة التربوية متغيرة باستمرار، بسبب ارتباط النظام التعليمي الوثيق بالمجتمع - كونه نظاماً مفتوحاً -، وتغير المجتمع الدائم، وهذا يتطلب تغييراً مستمراً في طبيعة برامج التنمية وأساليبها وربما أهدافها، كما أن التركيز على التنمية المهنية المستمرة للمعلم يساهم في جعل المعلم قادراً على ممارسة أدوار جديدة تتماشى مع تطوير المنظومة التعليمية.

- الشمول :

ويقصد به شمول هذه التنمية لجميع جوانب العملية التعليمية؛ من معلمين وإداريين وطلاب ومبنى مدرسي، وغيرها من عناصر العملية التربوية، وذلك لأن إعطاء الاهتمام لجانب من الجوانب دون الآخر قد ينتج عنه خلل في العملية بكاملها، فتتطلب التنمية المعلم دون توفير الإمكانيات المادية اللازمة لتطبيق ما عنده - مثلاً - سيؤدي غالباً إلى صعوبة في التطبيق.

❖ مصادر النمو المهني للمعلم :

يحتاج المعلم إلى تخطيط إجرائي لما يشبه حقبة يقوم بالتخطيط لها والبدء فيها، أخذاً بعين الاعتبار احتياجاته للنمو المهني والتطوير الوظيفي، منفتحاً في هذا المجال على جميع مصادر التعليم الذي يُحيي النمو المهني الذاتي المستمر، وتتعدد مصادر النمو المهني للمعلم؛ ومنها على سبيل المثال:

- القراءة والإفادة من شبكات المعلومات :

وذلك من خلال المطالعة والقراءة المستمرة للمراجع العلمية في مجال التخصص وللمراجع التربوية التي تحتوي على المستجدات في مجال الطرائق والتقنيات وغير ذلك من العلوم التربوية والسيكولوجية، وكذلك من خلال متابعة هذه العلوم والمستجدات على شبكة المعلومات.

- الالتحاق بالدورات التدريبية :

إنَّ إعداد المعلم قبل الخدمة لا يوفر له الأساس الذي يساعده على البدء في ممارسة عملية التعليم، وهي بالنسبة له نقطة البداية. وعليه؛ فإن برنامج التدريب في أثناء الخدمة هو امتداد طبيعي للإعداد قبل الخدمة، وهذا يعني أن التعليم المستمر بالنسبة للمعلم جزء لا يتجزأ من عملية تربيته وتكوينه، وأن تستمر هذه التربية طيلة عمله في الخدمة بهدف الحصول على معرفة جديدة ومهارات ضرورية.

- متابعة الدراسة النظامية :

يمكن للمعلم أن يعود إلى الدراسة النظامية في الجامعات والمعاهد العليا؛ وذلك بالانتساب الحر لهذه الدراسة النظامية، أو من خلال البعثات الخارجية والداخلية التي تنظمها وترعاها السلطات التربوية والتعليمية، بهدف ترقية المعلمين ورفع مستواهم العلمي والتربوي، كما أن البعثات تمثل النظام الأكاديمي الذي يساعد المعلم على تعميق ثقافته التخصصية والمهنية.

- المناقشات مع الزملاء :

على أن تتم هذه المناقشات بشكلٍ مخطط ومنظم من خلال ندوات يخطط لها بشكل جيد، واجتماعات دورية تُعقد بين الزملاء المعلمين في الدراسة وفي نهاية كل فصل دراسي في نهاية العام الدراسي.

- تسجيل بعض الدروس أو بعض المواقف التعليمية :

وذلك بتصوير درس أو موقف تعليمي بالفيديو أو تسجيله بآلة التسجيل الصوتي، ثم قيام المعلم بمشاهدة الفيلم أو سماع التسجيل الصوتي، وبعد ذلك يقوم بالتحليل والنقد والتقويم الذاتي.

- تبادل الزيارات الصفية مع الزملاء :

علي أن يتبع ذلك مناقشة تُجرى بين الزميلين أو الزملاء تساعد المعلم على تلمس النقاط الإيجابية والنقاط السلبية في ممارسته الصفية.

- حفظ سجل لما يقع في غرفة الصف :

إن تسجيل ردود أفعال المتعلمين ومواقفهم من فعاليات المعلم يمكّنه من تحسين علاقاته بهم وتحسين العملية التعليمية أيضًا.

❖ العوامل المؤثرة على التنمية المهنية :

يوجد هناك عدد من العوامل المؤثرة على سياسات التنمية المهنية للمعلمين والتي من أهمها:

- سلبيات النظام التعليمي وقيوده (مناهج، امتحانات، توجيه فني، متابعة).
- نقص بعض المهارات الأساسية اللازمة لعمل المعلم؛ مثل القدرة على التعليم الذاتي، والتحليل الناقد، وإعداد التقارير، وملاحظة المواقف التدريسية.
- عدم تمتع المعلم بقدر كافٍ من الاستقلالية؛ فهو مقيد بالعديد من اللوائح والتعليمات، سواء من جانب الموجهين أو من جانب إدارة المدرسة والمسؤولين بها.
- اختلاف معايير الحكم بالنسبة للمعلم الجديد وفقًا لعوامل ومتغيرات متباينة.

- عدم تجانس نوعية المعلمين من حيث إعدادهم الأساسي، وبخاصة من يعملون بمدارس التعليم الفني واللغات.

- يعطي النظام التعليمي - بوضعه الحالي - وزناً مبالغاً فيه للنجاح في الامتحانات وكأنها الهدف النهائي للتعليم؛ مما يؤدي إلى أن ينشغل المعلم عادة بإعداد تلاميذه لتحقيق أعلى الدرجات في الامتحانات التي تقدم في التدريب.

- غياب الدور الفاعل لنقابة المهن التعليمية تماماً؛ سواء في قواعد تعيين المعلمين، أم رسم سياسات تنميتهم مهنيًا أثناء الخدمة، ولعلّ أبرز دليل على عدم فاعلية النقابة في هذا المجال: غياب تأثيرها في صنع القرارات المتعلقة به، وأنه من بين اثنين وعشرين توجيهاً صدرت عن المؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته (1996).

- عدم الالتزام بما يصنع من توجيهات وما يتم إقراره من سياسات، وبخاصة فيما يتعلق بمكانة المعلم وأهميته في إنجاز أهداف تطوير التعليم والارتقاء بنوعيته. (طارق عامر، 2011).

❖ الصفات المهنية للمعلم الناجح :

إنّ قضية إعداد المعلم وتنميته مهنيًا لم تُعد قضية ثانوية، ولكنها قضية مصيرية تمليها تطورات الحياة، وبخاصة ونحن نعيش في عصر التحديات والتحويلات الهامة؛ وذلك من أجل الارتقاء بمهنة التعليم ونوعية المعلمين. ولقد ترتبت على التغيرات الحديثة التي باتت تحتاح العالم في السنوات الأخيرة أن أخذت الدول جميعها في إعادة النظر في نظمها التعليمية بشكلٍ عام، ونظام إعداد وتدريب المعلم بشكلٍ خاص، وذلك من خلال برامج تزودهم بالمعارف التربوية التعليمية، وإكسابهم المهارات المهنية، وذلك استجابة للعديد من العوامل التي من أبرزها «الوعي بالتغيرات الحادثة والتكيف معها»، وذلك دعماً لمكانة هذه المهنة

وتمكينًا للمعلم من القيام برسالته الحقيقية في المجتمع وفقًا للمتغيرات السريعة والمستمرة التي تحدث في المجتمع.

واتفقت أغلب الدراسات بأن أهم الصفات المهنية للمعلم الناجح هي:

- احترام شخصية التلميذ، وذلك بمراعاة حاجاته واهتماماته وحقوقه، وأيضًا معرفة قدراته وإمكانياته ليتمكن توجيهه على أساس ذلك.

- القدرة على ضبط الفصل.

- إتاحة الفرصة للتلاميذ كي يتحدثوا هم معظم الوقت، فحديثهم يفوق حديث المدرس في أهميته، لأنهم يتعلمون من أخطائهم أكثر من تعلمهم من المدرس وهم صامتون.

- تشجيع التلاميذ على المساهمة في النشاطات المدرسية، لأن شخصية الطفل تظهر على حقيقتها أثناء انطلاقه في اللعب والنشاط الحر؛ مما يساعد في التعرف على خلفياته، وتفهم مشكلاته وتحريره من المخاوف والضغط.

- مراعاة الفروق الفردية.

- حُسن التعامل مع السلوكيات غير اللائقة.

- التشجيع على حُسن الأدب والجد والاجتهاد في الدراسة، وذلك بالشكر والثناء والقبول والاستحسان، وغير ذلك، مما يدفع التلميذ إلى المزيد من النجاح.

- لا يكتفي بتدريس مادة الكتاب النظرية معزولة عن تطبيقاتها في الحياة العملية؛ بل يضيف إليها النشاطات التي يمكن بواسطتها تحويل معلومات الكتاب النظرية إلى سلوكيات عملية.

- تزويد الدرس بمروّحات عن النفس، كالمرح والطرائف وبعض المزاح لإنعاش التلاميذ وبث الحيوية فيهم وتجديد نشاطهم؛ على أن يتم ذلك بدون إسراف أو إسفاف، ليكون الجد هو الأصل. (عبد الله العامري، 2009).

❖ دور المعلم في التعليم الإلكتروني :

لكي يبرز دور المعلم في تحقيق النمو المهني، يصبح من الضروري تنظيم برامج وأنشطة التنمية المهنية باستمرار لجميع المعلمين باختلاف مستوياتهم المهنية وتخصصاتهم العلمية، وهنا تصبح مراكز التدريب عاجزة عن استقبال آلاف المعلمين في برامج مستمرة ذات كفاءة عالية؛ لذا يصبح (التعليم عن بُعد) فرصة كبيرة لتقديم برامج تدريب متنوعة ومتجددة باستثمار وبتكاليف اقتصادية، دون التضحية بجودة نافذة متجددة لتقديم برامج وأنشطة التنمية (online) برامج التدريب. ويمثل التدريب عبر الإنترنت المهنية ذات الكفاءة العالية، مع تحقيق التفاعل بين المدرب والمتدرب، إلى جانب تطوير محتوى التدريب باستمرار.

من هنا تأتي أهمية البحث في فاعلية تقديم برامج التنمية المهنية عبر الإنترنت في تطوير الأداء التدريسي للمعلم، حيث يتم تدريب المعلم على استخدام شبكة الإنترنت والتجول في الصفحات ونقل (Search engines) الإلكترونية، والبحث عن معلومات محددة من خلال محركات البحث الملفات، إلى جانب تدريب المعلم على تصميم وإنشاء المواقع على شبكة الإنترنت ينشر من خلالها المعلومات التي يريدها، والاستفادة من مصادر المعرفة المتاحة، ويمكن من خلال الموقع أن يتم التواصل المباشر بين المعلم وتلاميذه وزملائه أو من خلال البريد الإلكتروني.

واستخدام التعليم الإلكتروني لا يعني إلغاء دور المعلم؛ بل يصبح دوره أكثر أهمية وأكثر صعوبة، فهو شخص مبدع ذو كفاءة عالية يدير العملية التعليمية باقتدار، ويعمل على تحقيق طموحات التقدم والتقنية.. لقد أصبحت مهنة المعلم مزيجاً من مهام القائد ومدير المشروع والبحثي والناقد والموجه، ولكي يكون دور المعلم فعالاً يجب أن يجمع المعلم بين (التخصص والخبرة)، وأن يكون مؤهلاً

تأهيلاً جيداً، ومكتسباً الخبرة اللازمة لصقل تجربته في ضوء دقة التوجيه الفني، ولا يحتاج المعلمون إلى التدريب الرسمي فحسب؛ بل المستمر من زملائهم لمساعدتهم على تعلم أفضل الطرق لتحقيق التكامل ما بين التكنولوجيا وبين تعليمهم - ولكي يصبح دور المعلم مهماً في توجيه طلابه الوجهة الصحيحة للاستفادة القصوى من التكنولوجيا يجب على المعلم أن يقوم بما يلي:

- أن يعمل على تحويل غرفة الصف الخاصة به من مكان يتم فيه انتقال المعلومات بشكل ثابت وفي اتجاه واحد (من المعلم إلى الطالب) إلى بيئة تعلم تمتاز بالديناميكية، وتتمحور حول الطالب، حيث يقوم الطلاب مع رفقائهم بتشكيل مجموعات في كل صفوفهم، وكذلك مع صفوف أخرى من حول العالم عبر الإنترنت.

- أن يطور فهمًا عملياً حول صفات واحتياجات الطلاب المتعلمين.

- أن يتبع مهارات تدريسية تأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات والتوقعات المتنوعة والمتباينة للمتلقين.

- أن يطور فهمًا عملياً لتكنولوجيا التعليم مع استمرار تركيزه على الدور التعليمي الشخصي له.

- أن يعمل بكفاءة كمرشد وموجه حاذق للمحتوى التعليمي.

ومما لا شك فيه أن دور المعلم سوف يبقى للأبد، وسوف يصبح أكثر صعوبة من السابق، فالتعليم الإلكتروني لا يعني تصفح الإنترنت بطريقة مفتوحة؛ ولكن بطريقة محددة وتوجيه لاستخدام المعلومات الإلكترونية، وهذا يعتبر من أهم أدوار المعلم. ولأن المعلم هو جوهر العملية التعليمية؛ لذا يجب عليه أن يكون منفتحاً على كل جديد وبمرونة تمكنه من الإبداع والابتكار.

❖ مبادئ التنمية المهنية للمعلمين :

إن حركات الإصلاح التعليمي في جميع أنحاء العالم تضع أهدافاً عالية لتعليم الطلاب، كما أن التغيرات في ممارسات الفصول الدراسية التي طالبت بها هذه الرؤية الإصلاحية تعتمد كثيراً على المعلمين، لذلك اتجه الباحثون التعليميون وصناع السياسات إلى طلب الحصول على فرص كبيرة للتنمية وإقامة تدريبات تعليمية جديدة لكي يحصل عليها المعلمون، والتي من شأنها أن تساعد في تعزيز معارفهم ومهاراتهم؛ شريطة أن تنطلق هذه البرامج من خلال مجموعة من المبادئ تتمثل في:

- الشمولية :

لأدوار المعلم المختلفة: كقدوة ونموذج لطلابيه، كحافز على التعلم ومنسق لأنشطته، كمستخدم لتكنولوجيا التعليم المتطورة، كعضو في مجتمع المدرسة، كقائدة تربوي بتوجيه المتعلمين وإرشادهم، كعضو في المجتمع المحلي.

- التنوع في :

- برامج التنمية المهنية: (تجديدية، تأهيلية، إثرائية، بعثات داخلية وخارجية).
- أنماط التدريب: (تدريب مباشر، تدريب عن بُعد، مؤتمرات فيديو VC، داخل المدرسة).
- أساليب التقويم: (الملاحظة، التقارير، الامتحانات، مقرر تطبيقي، تقويم ذاتي).
- أساليب التدريب: فالمعلمون مثلهم مثل التلاميذ متفاوتون في درجة إتقانهم لمهارات محددة.

- التكامل بين :

- الجهات والأجهزة المسؤولة عن التنمية للمعلمين (وزارة التربية والتعليم، كليات التربية، المدارس، نقابة المهن التعليمية).

- الكفاءات الأساسية للمعلم (الكفاءات الأكاديمية، الكفاءات المهنية، الكفاءات الثقافية).

- مدخلات التنمية المهنية وعملياتها ومخرجاتها.

- المرونة في :

- اللوائح والإجراءات والترتيبات.

- الجداول الدراسية، والتكليفات الإدارية للمعلمين.

- توقيتات البرامج؛ لكي تصبح التنمية فعالة يجب أن تحدث التنمية المهنية عبر فترة ممتدة من الزمن، ولا بد أن تكون مدة البرامج أطول وتركز أكثر على المحتوى، وتزيد من فاعلية التعلم، ويزداد التناغم، حيث يحتاج المعلمون إلى فترة كبيرة من الزمن المحرر من المسؤوليات لكي تظهر القدرات التعليمية القصوى.

- التجديد والاستمرارية :

✓ فما دامت المعارف متجددة، والتقنيات في تطور مستمر، وحاجات الطلاب والمجتمع في تغير دائم، فلا بد من أن تكون سياسات التنمية المهنية للمعلمين مستمرة ومتجددة.

✓ استنادها إلى خطة إستراتيجية تتصف بالمرونة، وتأخذ بعين الاعتبار كل العوامل المؤثرة، ومتطلبات التطوير واستحقاقاته والأهداف التي ينبغي أن يحققها.

✓ إشراك المعلمين في تخطيط واختيار البرامج التدريبية التي ينبغي أن توفرها المؤسسة التعليمية.

✓ توفير الموارد المالية الخاصة لتنظيم البرامج التدريبية لغايات التنمية المهنية.

✓ يتم تقديم حوافز مادية للمشاركين.

- ✓ الرغبة الذاتية للمعلم في التنمية المهنية.
- ✓ تعميم ثقافة التطوير وتوضيح العلاقة بينها وبين تطوير التعليم وتطوير المؤسسة، وتحقيق الجودة.
- ✓ اعتماد استراتيجيات واضحة لتقويم فوائد الاستثمار في عمليات التنمية المهنية.
- ✓ إعداد برامج تنمية مهنية تتصف بالمصداقية ومعترف بها على أنها مناسبة لضرورة الجميع العاملين في مؤسسات التعليم العالي. (شادية عبدالحليم وأمانى محمد طه، 2013).

❖ دور المعلم في عصر الإنترنت كمصمم تعليمي :

إنَّ انتشار الحاسوب التعليمي في العملية التعليمية وتنوع استخداماته في السنوات الخمس الأخيرة من القرن العشرين أدى إلى ظهور ما يسمى بشبكة الإنترنت العالمية (Internet)؛ والتي من خلالها يستطيع الطالب أن يتصل بجامعات العالم المشبوبة على هذه الشبكة، ومكتباتها، ومدرسيها، وطلبتها أيضًا، وأن يتبادل معهم الآراء والأفكار ونتائج البحوث دون وجود المعلم، هذه الأسباب كلها وغيرها دعت إلى تطور دور المعلم وفرضت عليه مسؤوليات جديدة.

فلم يعد المعلم كما كان قديمًا محدّدًا للمادة الدراسية، شارحًا لمعلومات الكتاب المدرسي، منتقيًا الوسائل التعليمية، متخذًا القرارات التربوية، وواضعًا الاختبارات التقويمية، وإنما أصبح دوره يتركز على تخطيط العملية التعليمية، وتصميمها وإعدادها، علاوة على كونه مشرفًا ومديرًا ومرشدًا وموجهًا ومقيّمًا لها، بمعنى آخر فقد أصبح لزامًا على المعلم - مع تطور هذا العصر وانتشار الحاسوب التعليمي - أن يتزود بمهارات المصمم التعليمي، لكي يتسنى له تصميم المادة الدراسية التي يدرسها، وتنظيمها، وإعدادها؛ سواء أكانت هذه المادة معدّة للطالب الذي يدرس في نظام التعليم التقليدي المحصور بجدران والمقيد بدوام، أم للطالب

الذي يدرس في نظام التعليم الذي لا ينحصر بحدود ولا يتقيد بدوام وانتظام؛ كنظام التعليم عن بُعد.

ولما كان العصر الذي نعيشه يشهد تغيراً ملحوظاً في النمو المعرفي والسكاني والتقني، وغزت فيه الآلة؛ وخاصة الحاسوب؛ جميع مرافق الحياة، ليواكب السرعة في توليد المعلومات وانتشارها؛ فقد نشأت الحاجة إلى تصميم البرامج التعليمية بطريقة علمية مدروسة وفعالة من شأنها أن تضاعف من وظيفة الحاسوب والآلة في التعليم وفائدته، وتبعاً لذلك فقد نشأت الحاجة إلى مصممي تعليم، ليقوموا بهذه المهمة على أتم وجه وأكمله، وضمن الوقت المسموح به لعملية التعلم؛ مستنيرين في مهمتهم بمبادئ على تصميم التعليم، ذلك العلم الذي ما استحدث في السبعينيات من القرن العشرين إلا لتفعيل الآلة والحاسوب التعليمي عن طريق تصميم البرامج الفعالة، سواء كانت هذه البرامج مناهج، أو دورات، أو مشاريع، أو كتب، أو وحدات، أو دروس. (محمد الحيلة، 2003).

❖ فوائد تطبيقات التعليم الإلكتروني بالنسبة للمعلم :

التعليم والتدريب الإلكتروني أصبح وسيلة لتوفير التعليم والتدريب للأشخاص الذين لديهم الرغبة في تطوير المعرفة والمهارات لديهم بطريقة مرنة، وتتناسب وظروفهم دون الحاجة إلى أعباء إضافية، كما أن التعليم والتدريب من خلال شبكة الإنترنت وأجهزة الاتصالات الحديثة يوفر فرصة ممتازة للمؤسسات لاستخدام هذا النوع من التدريب بتكلفة أقل وبصورة أكثر ملائمة واحتياجات وإمكانيات المؤسسات وبتكلفة أقل وتحقيق أهداف المؤسسة بمواكبة التغيرات ورفع كفاءة الموظفين لديهم.

ويمكن تحديد فوائد استخدام تطبيقات التعليم الإلكتروني بالنقاط التالية:

- مساعدة المعلم في التغلب على مشكلة كثرة الطلاب في الفصل الدراسي.

- توفير الجهد والوقت لدى المعلم ومساعدته نحو الاستفادة القصوى من الوقت.
 - مساعدة المعلم في جعل عملية التقويم أكثر دقة وموضوعية.
 - العمل على إزالة الملل والسآمة التي قد تنتاب المعلم من وقتٍ لآخر.
 - مساعدة المعلم على تحقيق أهداف الدرس والمادة بشكلٍ عام.
 - تسهيل مهمة المعلم لتحضير المادة العلمية المقررة للطلاب.
 - زيادة إمكانية الاتصال بين الطلبة فيما بينهم، وبين الطلبة والمعلم، وذلك من خلال سهولة الاتصال في عدة اتجاهات مثل: مجالس النقاش، البريد الإلكتروني، غرف الحوار - مما يزيد ويحفز الطلاب على المشاركة والتفاعل مع المواضيع المطروحة.
 - تقليل الأعباء الإدارية بالنسبة للمعلم؛ التعليم الإلكتروني يتيح للمعلم تقليل الأعباء الإدارية التي كانت تأخذ منه وقتًا كبيرًا في كل محاضرة، مثل استلام الواجبات وغيرها، فقد خفف التعليم الإلكتروني من هذا الأعباء، فقد أصبح من الممكن إرسال واستلام كل هذه الأشياء عن طريق الأدوات الإلكترونية مع إمكانية معرفة استلام الطالب لهذه المستندات - والجدول التالي يوضح المقارنة بين التعليم الإلكتروني والتعليم الصفّي. جدول (1)
- (محمد عبد الله المنيع، 2008).

وجه المقارنة	التعليم الإلكتروني	التعليم الصفّي
المعلم	موجه ومشرف	مصدر للمعلومات
الطالب	فاعل ونشط	متلقي
زملاء الصف	من أي مكان	من حي واحد
وقت الدراسة	في أي وقت	محدد
مكان الدراسة	في أي مكان	محدد
المدرسون	النظام/ من أي مكان المدرس	المدرس / في مكان محدد
المحتوى	مقرر حاسوبي كتاب إلكتروني	كتاب مطبوع
المتابعة	الإلكترونية	بشرية
عدد الطلاب	غير محدود	محدود

جدول (1)

مقارنة بين التعليم الإلكتروني والتعليم الصفّي

مما سبق يتضح أنه وفق أهمية تحقيق النمو المهني للمعلم التي تفرضها طبيعة العصر، يصبح من الضروري تنظيم برامج وأنشطة التنمية المهنية باستمرار لجميع المعلمين باختلاف مستوياتهم المهنية وتخصصاتهم العلمية؛ وذلك لمواجهة العديد

من التحولات التي فرضت نفسها على المحيط التعليمي بوجه عام، وخاصةً في مجال تكنولوجيا التعليم ومجالات توظيف المستحدثات التكنولوجية، لذا أصبح التدريب الإلكتروني المعتمد على الإنترنت فرصة كبيرة لتقديم برامج تدريب متنوعة وفعالة بصورة مستمرة وبتكاليف اقتصادية منخفضة، دون المساس بجودة برامج التدريب، مما يؤدي إلى زيادة دافعية المستفيدين من معلمي الكمبيوتر لهذه البرامج وتطوير وتنمية مهاراتهم، وبالتالي تحسن أدائهم المهني.

كما أن معلم المستقبل له خصائصه ومهاراته وكفاءاته التي تستوجب إحداث تغيرات جوهرية في إعداداته وتكوينه؛ ليتمكن من مواجهة التغيرات المتسارعة في إنتاج المعرفة، إضافة إلى مواكبته التقدم العلمي والتكنولوجي غير المسبوق في مجالي المعلومات والاتصالات، وكي تكون التغيرات المرتقبة في دور معلم المستقبل ذات جدوى وفاعلية، فإنه يترتب على الأنظمة التربوية في عصر المعلوماتية واقتصاد المعرفة أن تجري تغييراً في فلسفتها التربوية وسياساتها الإجرائية كي توفر للمعلم ظروفاً مناسبة للقيام بأدواره المرتقبة معلماً ومتعلماً وباحثاً ومشاركاً وموجهاً، يقدم لطلبته يد العون لإرشادهم إلى مصادر المعرفة والمعلومات، وفرص التعلم المتعددة المتاحة عبر الإنترنت - إضافة إلى ما سبق - سيزيد تركيز المعلم المستقبلي على أساليب التعليم الحديثة أكثر من تركيزه على المعرفة بمحد ذاتها، وعليه أصبحت مهمة المعلم مزيجاً من مهام المربي والقائد والباحث والناقد والمستشار الناصح.

وخلاصة القول: لقد أملت التحولات والتغيرات العالمية على معلم المستقبل أن ينمي لدى تلامذته المهارات الذهنية كالاستنتاج والاستنباط والاستقراء والتحليل والتركيب، علاوة على مهارات التواصل وتشجيع طلبته على روح المبادرة والتفكير النقدي المبدع والعمل الجماعي والتعلم الذاتي والحوار وقبول الآخر، والمساهمة في بناء المجتمع أكثر من تركيزه على المعلومات وحفظها واسترجاعها.

❖ أساليب التنمية المهنية للمعلمين :

تتعدد أساليب التنمية المهنية بين الكُتَّاب والباحثين؛ فمنها التدريب والذي يشمل التدريب داخل العمل والتدريب خارج العمل، ويرى البعض أن أساليب التنمية المهنية يمكن إجمالها في الآتي:

أولاً: المؤتمرات :

تُعدُّ المؤتمرات من أهم أساليب التنمية المهنية لأنها فرصة طيبة وإيجابية لتتلاقى الخبرات والأفكار والآراء في شكلٍ جمعي، ويُعدُّ هذا التجمع فرصة طيبة للتدريب والمناقشة والاستفادة من الآراء والأفكار الجديدة، بالإضافة إلى أنها فرصة لاكتساب المزيد من المعلومات والخبرات والمهارات.

ثانياً: الورش التعليمية :

تُعدُّ الورشة التعليمية من أفضل أساليب التنمية المهنية التي تخطى بقدر كبير من النجاح والانتشار لأنها تسير وفق نظام تعاوني، في ضوء أُسس من أهمها: وجود خبراء ومتخصصين يتوافر لديهم الوعي بنظام العمل بالورش، والتخطيط الجيد للورشة بما يضمن نجاحها وتحقيق أهدافها.

ثالثاً: التعليم عن بُعد :

يُعدُّ التعليم عن بُعد أجدى النماذج التعليمية التي تهتم بالحصول على المعرفة والعلم والتدريب الذي يحتاجه، فهو نموذج يعمل على توفير التعلم، ونقل المعرفة للمتعلمين، وتطور مهاراتهم في مختلف التخصصات. (عيد صقر وآخرون، 2016).

بينما يرى (نافع الحربي، 2015) بأن وسائل التنمية المهنية هي:

- **المحاضرات:** وتعني سلسلة من المحاضرات التي تغطي موضوعات تربوية محددة.

- **الندوات:** وفيها يشترك أكثر من زميل في التحدث في موضوع معين لتبادل الخبرات مع زملائهم.
- **التعليم المصغر:** وفي هذا الأسلوب يكلف كل متدرب بأن يؤدي مهارة معينة أمام زملائه المتدربين، ويتم تصويره بالفيديو ثم تغذية عكسية له.
- **مختبر اللغة:** وفي هذا الأسلوب يتدرب المتدربون على استخدام مهارات اللغة العربية واللغة الإنجليزية.
- **المواقف التعليمية:** وفي هذا الأسلوب يقوم كل متدرب في مجموعة بطرح مواقف عملية تحدث معه في عمله، كما يقوم هو نفسه ببعض أشكال الأداء، كنموذج يمكن الاقتداء به لتحقيق أهدافه ومحتواه وأنشطته.
- **الجلسات الإرشادية:** وفي هذا الأسلوب يتم طرح قضايا ومشكلات يواجهها وتتم مناقشتها.

يتبين من العرض السابق أن أساليب التنمية المهنية يمكن تقسيمها إلى أساليب ذاتية تتعلق بالمعلمين أنفسهم ومدى تقبلهم واستعدادهم لتنمية أنفسهم، وأساليب مهنية تتعلق بالمؤسسات التعليمية، وما تقدمه من مبادرات وجهود في سبيل تنمية وتطوير مهارات وقدرات المعلمين المهنية التي يعملون بها. (فيصل حسونة، 2008).

❖ المقومات المطلوبة للتنمية المهنية :

إنَّ النمو المهني للمعلم لم يعد أمراً يخصه وحده، بل أصبح شرطاً من شروط بقائه في وظيفته والترقي منها إلى الوظائف الأعلى، وأصبحت السوق مفتوحة للتنافس بين المعلمين من ذوي الكفاية والتأهيل، وعلى المنظمات والمؤسسات التعليمية أن تفاضل بين المتقدمين من المعلمين لشغل ما تعلن عن خلوه من وظائف، وأصبح التكامل والتعاون بين مخططي برامج التنمية المهنية وبين الأكاديميين في الجامعات من أجل تصميم الأدوات اللازمة لجمع المعلومات حول

احتياجات المعلمين وحول أدائهم من أجل تخطيط البرامج التدريبية وإقامة المشروعات البحثية. (سليمة البدرى، 2014).

فبرامج التنمية المهنية يجب أن تأخذ في الاعتبار اتساع وامتداد أدوار المعلم، لكونها أضحت المظلة الخارجية لجميع أشكال التعلم المقدمة من أجل نمو المعلم في مهنته؛ سواء كان هذا النمو في المهارات أو المفاهيم أو الاتجاهات، وبذلك يصبح تدريب المعلم أثناء الخدمة أحد هذه الأشكال، وأكثرها شيوعاً. (رشيدة طاهر، 2010).

ومما يجب ألا يغيب عن الأذهان أن تحديد الاحتياجات المهنية يعتبر ضرورة أساسية لإحداث التطوير ورفع الكفاءة، وبأن الحاجات المهنية للمعلمين تختلف باختلاف مراحل تطوّرهم المهني:

- **المرحلة الأولى (البقاء):** يحتاج فيها المعلم إلى الفهم والطمأنينة والتشجيع، ولذلك فإن تعليمه مهارات الوقوف على مسميات السلوك وإكسابه بصيرة فيها، سوف يكون ذا فائدة له في هذه المرحلة.

- **المرحلة الثانية (الإدماج):** يكون المعلم قد اكتسب خبرة قليلة في التدريس، وفيها يكون المعلم مستعداً للتركيز على تلاميذه وعلى تعلمهم بشكل فردي، وفي هذه المرحلة الثانية من التطوير المهني ينصح بالاستفادة من خبرات المعلمين في التدريس.

- **المرحلة الثالثة (التجديد):** وهي مرحلة يكون فيها المعلمون على حافة الوقوع في روتين ممل؛ أي القيام بتكرار الشيء ذاته، وهنا يحتاج المعلمون للاستشارة عن طريق الاجتماعات المهنية، ومراكز المعلمين.

- **المرحلة النهائية من التطور المهني:** بعد مرور خمس سنوات من التدريس يصل المعلمين إلى هذه المرحلة، وفيها تعمل الدراسات العليا والأدبيات المهنية المتخصصة والتدريس والمؤتمرات العلمية كمصادر يمكن استخدامها في تنمية تطوّرهم المهني، وفي هذه المرحلة يكون المعلمون قد طوروا كفاءتهم التعليمية،

والثقة بأنفسهم أصبحت أكبر، إلا أنهم مع ذلك لم يفقدوا الحاجات الملحة في تحسين أنفسهم وتنميتها بصفقتهم أفراداً أولاً ومعلمين ثانياً. (سليمة البدرى، 2014).

وبشكلٍ عام فإن برامج التنمية المهنية تحتاج لتوافر مجموعة من المقومات من أهمها:

- وجود مؤسسات مهنية متخصصة ترعى مصالح المعلمين وتهتم بقضية نموهم المهني، وتضع المعايير التي ينبغي أن تتوافر في كل من يمارس المهنة، وكذلك المعايير التي تلتزم بها برامج التنمية المهنية لهم، وتتمثل هذه المنظمات في اتحادات وجمعيات ونقابات المعلمين، واتحادات وروابط معلمي المواد الدراسية المختلفة وغيرها.
- تسكين التوجيه والإشراف التربوي داخل المدارس، بمعنى أن تضم كل مدرسة في هيكلها موجهين مقيمين للمواد الدراسية والأنشطة المختلفة.
- إحساس عال بالمسؤولية لدى المعلمين، واستعداد كبير لتقبل الفكرة والتعامل معها بإيجابية.
- انتشار ثقافة التنمية المهنية، وهذا هو المقوم الأهم من المقومات السابقة، لأن مفهوم التنمية المهنية يقتضي توافر نوعية مختلفة من التفكير لدى المعلمين، تختلف عن نوعية الأفكار والسلوكيات التقليدية.
- يتضح أن التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة هي المخرج لكثير من الأزمات والحل لمختلف الإشكاليات التي قد تعترض النظم التعليمية والمؤسسات التربوية، فيها ومن خلالها يتم تطوير وتحسين وتجويد العمل التربوي، هذا فضلاً عن كونها استثماراً للموارد البشرية ومجالاً خصباً لتحفيزها وإثارة دافعيتها. (بيومي ضحاوي وسلامة عبد العظيم، 2009).