

- **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.

ويتبين 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 أمرًا يخصه وحده، بل أصبح شرطًا 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 البدري، 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 شيوعًا. (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، وإليك مراحل التطور 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 مستعدًا للتركيز على تلاميذه وعلى تعلمهم بشكلٍ فردي، وفي هذه المرحلة الثانية من التطوير المهني ينصح بالاستفادة من خبرات المعلمين في التدريس.

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

- **المرحلة النهائية من التطور المهني:** بعد مرور خمس سنوات من التدريس يصل المعلمين على هذه المرحلة وفيها تعمل الدراسات العليا والأدبيات المهنية المتخصصة والتدريس والمؤتمرات العلمية كمصادر يمكن استخدامه في تنمية تطوّرهم المهني، وفي المرحلة يكون المعلمون قد طوّروا كفاءتهم التعليمية والثقة بأنفسهم أصبحت أكبر، إلا أنهم مع ذلك لم يفقدوا الحاجات الملحة في تحسين أنفسهم وتنميتها بصفتهن أفرادًا أولاً، ومعلمين ثانيًا. (سليمة البدري، 2014).

وبشكل 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، واستعداداً كبيراً 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 دافعياتها. (بيومي ضحاوي، سلامة عبد العظيم، 2009).