- أنها عملية مخططة تعتمد على معرفة الواقع وتوقُّع المستقبل.
- تساهم التنمية المهنية الجيدة في تحسين مستوى أهم عنصرين في العملية التعليمية (المعلِّم 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 الإمكانات وتهيئة الظروف المادية والمعنوية لتحقيق الأهداف المنشودة.

ويعرِّف الكاتب التنمية المهنية بأنها: «مجموعة إجراءات يتم وضعها مسبقًا من قبل ذو الاختصاص، والتي تهدف إلى تزويد المعلمين بالمعارف والمهارات والإجراءات والسلوكيات التي تحسِّن أدائه في جميع جوانب العملية التعليمية بما يلبي حاجات المجتمع ومتطلباته».

❖ أهمية التنمية المهنية للمعلمين :

تنامي 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 البشرى هو المولد الحقيقي لجميع الثروات.

حيث اعتبرت «منظمة اليونسكو» أن إعداد المعلم يعد إستراتيجية لمواجهة أزمة التعليم في عالمنا المعاصر، لذلك فإن تعميق مهنة التعليم وتطويرها لصالحه تتوجب إعداده متكاملًا، أكاديميًّا ومهنيًّا وثقافيًّا، كما تستلزم تنميته تربويًّا لتمكينه من التفاعل المبدع مع متطلبات تخصصه ومستجدات العصر والتقنية، 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 عبد العظيم، 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 لابد 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 أم في العمليات والمواقف التعليمية؛ الاهتمام بالتنمية المهنية المستمرة، وتحديث برامجها، وتطويرها لتلبي حاجات التحديث والتجديد المستمرين، والتدريب عملية متطورة ومستمرة لا تقف عند حد معين، فهي تأخذ

طابع الاستمرار والتطور من مرحلة إلى مرحلة أخرى، وكل مرحلة أكثر تقدمًا 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 بعد، والتعلم الإلكتروني، والتعلم للجميع، حيث أثرت هذه المتغيرات المعاصرة وغيرها على التربية، وفرضت تحديات عليها أدَّت للتغير في دور المؤسسات التعليمية، مما انعكس على أدوار المعلمين بالمدارس، الأمر الذي يستوجب إعادة النظر في نظم إعداد المعلمين وتأهيلهم والعمل على تنميتهم مهنيًّا؛ حيث لم تعد 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 بشكل مذهل مما يجعل الخبرات المكتسبة بالخبرة ضعيفة في دعم المعلم لينمي نفسه ويُعد طلابه للحياة المستقبلية في عالم متغير سريع التطور، فالتنمية المهنية أهم مصادر تزويد المعلمين على مختلف مواقعهم ومؤهلاتهم بالمعلومات والمهارات والخبرات التي تساعدهم 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 دورًا مهمًا في تنمية رأس المال الفكري بالمنظمات.

فالخبرة المهنية تؤثر على أداء المنظمة بشكل فعال، ومن ثَمَّ تسعى المنظمات إلى تحسين قدرات مواردها البشرية ومهاراته والارتقاء بها لتحقيق التميز في أدائها، بتشجيع الأفراد على الاندماج في أنشطة التعلم والتدريب الرسمية، والاهتمام بالفرص غير الرسمية لدعم تعلمهم المستمر بما يمكنهم 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 تُلخص 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 تساعده في امتلاك مهارات جديدة تمكنه 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 تساعده على تنمية ذاته مهنيًّا.
- مساعدة المعلم في تحديد احتياجاته، وتوضيحها للعلماء والباحثين لتلبيتها.
- تشجيع دور المعلم كباحث علمي، ومعاون للباحثين في تحديد وحل بعض المشكلات المرتبطة بالتعليم.

ومما 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 برامج التدريب، مما يؤدي إلى زيادة دافعية المستفيدين من معلمي الكمبيوتر لهذه البرامج وتطوير وتنمية مهاراتهم، وبالتالي تحسن أدائهم المهني.

❖ أهداف التنمية المهنية للمعلمين :

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