❖ دراسات تتعلق بالتنمية المهنية للمعلمين. :

- **دراسة (Hammond , 2000) :**

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر من مؤهلات المعلمين وكفاءاتهم المهنية على التحصيل العلمي للطلاب، واستخدم البحث المنهج الوصفي الوثائقي عبر دراسة بيانات خمسين ولاية في جميع أنحاء الولايات المتحدة الأمريكية، وتحليل بيانات كل ولاية ودراستها في عامي (1993-1994م)، عن طريق اللجنة الوطنية للتعليم ومستقبل أمريكا، بهدف تقييم مؤهلات المعلم والمدرسة ومعرفة أثرها على تحصيل الطالب؛ خصوصًا في القراءة والرياضيات بعد السيطرة على العوامل الخارجية كالفقر وحالة الطالب. وتشير النتائج التي توصلت إليها الدراسة عبر تحليل البيانات النوعية والكمية إلى نجاح استثمارات سياسة الدولة في نوعية المعلمين وتأهيلهم بشكل جيد داخل الولايات، عن طريق مؤسسات الاعتماد المهني والمؤسسي، ومنح التراخيص لمزاولة مهنة التدريس، وأثر ذلك على ارتفاع تحصيل الطلاب خصوصًا في مادتي القراءة والرياضيات.

- **دراسة (محمد عطوة، 2002م) :**

وسعت الدراسة إلى التنظير لمفهوم الاعتماد المهني ومدى الحاجة إلى تطبيقه، كذلك عرض لبعض الخبرات الأجنبية في مجال الاعتماد المهني للمعلم، والتحليل الموضوعي للمحاور التي توضِّح كيف يسهم الاعتماد المهني للارتقاء بالتعليم وضمان جودته. وتحقيقًا لأهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي. وتوصلت الدراسة إلى وضع خطوط عريضة لتطبيق الاعتماد المهني، وجاء من أهم الصعوبات دون تحقيق: الاعتماد أن عدم ارتياح مجتمع المعلمين لهذا النظام الجديد يرجع لتعودهم على النظام المتبع، وكذلك الافتقار لثقافة الجودة وقلة الخبرة العلمية بهذا النظام، وصعوبة تحديد توصيفي لمنظومة الاعتماد المهني للمعلم، وصعوبة التحديد الدقيق لطبيعة المستويات المعرفية والمهارية التي يتعين على المعلمين

تحقيقها لنيل الترخيص الأكاديمي أو تجديده. وأوصت الدراسة بضرورة البدء في تشكيل هيئة عليًا لاعتماد مهنة التعليم.

- **دراسة (سلام حسين ومحمد إبراهيم، 2002م) :**

وللتعرف على ماهية اعتماد المعلم أو أهدافه ومراحله وإجراءاته ومعاييره، وأهم الاتجاهات العالمية المعاصرة، ومحاولة وضع تصور مقترح لاعتماد المعلم في مصر. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى المعايير المشتركة والممكنة لكل من الاعتماد المؤسسي، والاعتماد المهني. وأوصت الدراسة بإنشاء لجنة للاعتماد تقوم بزيارة مؤسسات إعداد المعلم لتقييمها بالإضافة إلى التقييم الذاتي الذي تقوم به تلك المؤسسات، كما أوصت الدراسة بأن يشمل التقييم الذاتي المدخلات والمخرجات لتلك المؤسسات.

- **دراسة (عبد الله الجميل، 2008م) :**

وسعت الدراسة إلى التعرف على المعايير الواجب توافرها فيمن يرغب في مزاولة مهنة التدريس ضمن ثلاثة محاور: التقديم لمهنة التدريس، والسنة التجريبية، ومنح رخصة المعلم، كذلك تحديد أهمية تلك المعايير وترتيبها ترتيبًا تنازليًّا. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الوثائقي معتمدة على الإستبيان كأداة لجمع البيانات الذي طبق على مجتمع الدراسة (أكاديميين، مشرفين تربويين، معلمين) والبالغ عددهم(150) تربويًّا تم اختيارهم بطريقة عمدية. وأكدت الدراسة على أهمية هذه المعايير ودور المشرف في تفعليها، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وضع تصور مقترح لتمهين التدريس؛ حيث تم اعتماد(34) معيارًا. وفى ضوء النتائج التي أسفرت عنها أوصت الدراسة بإطلاع المشرفين التربويين على المعايير المعتمدة لتمهين التدريس في المحاور الثلاثة، وتدريبهم على آلية تفعيلها في الميدان التربوي والتعليمي.

- **دراسة (صلاح الدين حسيني، 2008م) :**

وللوقوف على واقع التنمية المهنية للمعلم في المرحلة الثانوية، والكشف عن أهم المعوقات والمشكلات التي تواجه تحقيق التنمية المهنية للمعلم، استخدام (حسيني، 2008م)المنهج الوصفي، وقام بإعداد إستبانة لبيان واقع التنمية المهنية للمعلمين في جمهورية مصر العربية، وقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود رؤية واضحة لبرامج التنمية المهنية، وعدم مسايرة تلك البرامج للمتغيرات العالمية المعاصرة، وعدم تلبية تلك البرامج للاحتياجات التدريبية للمعلمين لعدم مشاركتهم في التخطيط لها، تركيز برامج التنمية المهنية على الجانب النظري دون الاهتمام بالجانب العلمي، عدم وجود معايير واضحة يتم في ضوئها متابعة وقياس أثر برامج التنمية المهنية. وفي ضوء هذه النتائج وضع الباحث تصورًا مقترحًا لتفعيل برامج التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية العامة في مصر، وأوصت الدراسة بما يلي: توفير قاعدة بيانات لدى القائمين على التدريب حتى يتم التخطيط السليم لها، وجود رؤية واضحة للتدريب تراعي الاحتياجات الفعلية للمعلمين، التركيز على الجانب الفني أثناء التدريب، والاطِّلاع على خبرات الدول المتقدمة والاستفادة منها، واستخدام الوسائل الحديثة في التدريب، وإعداد المدربين القائمين على التدريب إعدادًا جيدًا.

- **دراسة (Harris & Sass , 2008) :**

وللتعرف على أثر الاعتماد المهني للمعلمين على التحصيل العلمي للطلاب في ولاية «فلوريدا» الأمريكية، استخدام (**Harris & Sass**) المنهج الوصفي عبر دراسة تتبعية طولية لمدة أربع سنوات على طلاب «فلوريدا»، وذلك لتحديد أثر المعلمين ممن يحملون شهادات (**NBPTS**) المجلس القومي لمعايير التدريس المهنية (**National Board for professional teacher(education** وهو من هيئات الاعتماد العالمي، على درجات اختبارات الطلاب، وقد اعتمد البحث على قاعدة

بيانات الولاية - فلوريدا - لتحديد مستويات الطلاب، والتي تتراوح ما بين منخفضة وعالية. وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير للمعلمين ممن يحملون شهادات (NBPTS) المجلس القومي لمعايير التدريس المهنية على نتائج الطلاب، كما أوضحت الدراسة أن وجود حالات ضعف قليلة عند تحصيل بعض الطلاب تعزى لأسباب أخرى لا علاقة لها بالمعلم؛ وقد حددت الدراسة بعض المعايير لاعتماد المعلمين للتدريس فاعلية وجودة عالية ضمن معايير (NBPTS) منها: اجتياز اختبارات تحريرية، والحصول على شهادة جامعة كحد أدنى بمعدل تراكمي محدد، والحصول على دورات تدريبية متخصصة، وتحديد الأجور الخاصة بالمعلمين وفقًا لمعايير الجودة التي بفرضها المجلس القومي لمعايير التدريس المهنية والمعتمدة في جميع أنحاء الولايات المتحدة الأمريكية، والحصول كذلك عند التقديم على التدريس على رخصة مزاولة التدريس من الدولة، ويقدم المعلم ملفًا يتضمن تصويرًا بالفيديو لمواقف فعلية في فصول دراسة، وعينات من أعمال الطلاب، فضلًا عن تقديم تعليق مكتوب يعبر عن رؤية المعلم للممارسات التدريسية، ويقدم المعلم وثائق شخصية أهليته للتعامل مع الطلاب وأسرهم وزملاء المهنة.

- **دراسة (محمد عزب وطلعت إسماعيل، 2009م) :**

ومن خلال المنهج الوصفي استقرأت هذه الدراسة بعض الخبرات الدولية المعاصرة لنظم اعتماد معلمي التعليم قبل الجامعي، وقامت بتشخيص واقع نظام اعتماد معلمي التعليم قبل الجامعي في مصر، وذلك في مسعى لوضع تصور مقترح لتطوير نظام اعتماد معلمي التعليم قبل الجامعي، وعلى ضوء ذلك توصلت الدراسة إلى وجود قصور في تطبيق الاعتماد المهني للمعلم في مصر. وقدمت تصورًا مقترحًا لتطوير اعتماد معلمي التعليم قبل الجامعي، والذي تضمن وضع معايير لاعتماد المعلم منها معايير خاصة بمجال التنمية المهنية تمثلت في: المواظبة على حضور برامج التدريب والمؤتمرات، وتحديد أولويات النمو المهني، والاستفادة من الآخرين

في وضع خطة نموه المهني، والمشاركة في ورش العمل والتنظيمات المهنية، والتعلم من الخبرات والمواقف التعليمية المختلفة، وتبادل الخبرات مع الزملاء والرؤساء والآخرين، وتقييم ممارسته التعليمية باستمرار، الإطلاع على كل ما هو جديد في التخصص، وعمل ملف إنجاز (Portfolio)، والمداومة على التواصل مع كليات التربية.

- **دراسة (Goderya-Shaikh, 2010) :**

وسعت إلى التعرف على العوامل التي تشجع المعلمين على نقل التعلم المكتسب من برامج التنمية المهنية للفصول الدراسية، ولتحقيق الدراسة استخدم الباحث منهجية البحوث المختلطة النوعية والكمية باستخدام تحليل المحتوى، والمقابلات المتعمقة، والملاحظة، والاستبيان، ومقابلات مجموعات التركيز لجمع البيانات، وأوضحت نتائج التحليل الاستقرائي للبيانات أن المتابعة المكثفة والتغذية الراجعة ضرورية لدعم المعلمين لنقل التعلم المكتسب في برامج التنمية المهنية للفصول الدراسية. وأوصى الباحث بأن مقدار وجودة المتابعة والدعم المقدم للمشاركين في برامج التنمية المهنية من قبل أصحاب المصلحة يؤدي إلى استدامة التغيير في الممارسة المهنية ونقل التعلم المكتسب في برامج التنمية المهنية.

- **دراسة (ماهر محمد، 2011م) :**

وفي مسعى للتعرف على آثار وانعكاسات عصر التدفق المعرفي على الاعتماد المهني والتنمية المهنية المستدامة للمعلم، وإلقاء الضوء على بعض النماذج العالمية في مجال الاعتماد المهني للمعلم وتنميته مهنيًا أثناء الخدمة، ووضع تصور مقترح للربط بين الاعتماد المهني والتنمية المستدامة في عصر التدفق المعرفي، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي. وأوضحت النظرة التحليلية للنماذج العالمية في مجال الاعتماد المهني والتنمية المهنية للمعلمين ما يلي: أن جميع الدول تربط بين الاعتماد المهني والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وتطلب بعض الدول مثل الولايات المتحدة الأمريكية

ضرورة تجديد الترخيص في فترة زمنية محددة ومعظم الولايات لا تمنح المعلم ترخيصًا دائمًا للعمل في التدريس إلا بعد حصوله على درجة الماجستير في التربية، كما أن بعض الأول تفرض على المعلمين أثناء الخدمة الالتحاق بالبرامج والدورات التدريبية لتنمية مهاراتهم وقدراتهم، إضافة إلى أن بعض الدول تربط بين حصول المعلمين على الترخيص وحضور البرامج والدورات التدريبية بزيادة الراتب والترقي. وخلصت الدراسة إلى تقديم تصور مقترح لتفعيل الاعتماد المهني كمدخل لتحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في عصر التدفق المعرفي.

- **دراسة (عيد صقر، 2011م) :**

وسعت دراسة (الهيم، 2011م) إلى التعرف على التوجهات العالمية المعاصرة للتنمية المهنية في المجال التعليمي كما وردت في الأدبيات التربوية، وما هو سائد من خبرات الدول المتقدمة ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث على استقراء الاتجاهات العالمية المعاصرة للتنمية المهنية من خلال المنهج الوصفي التحليلي. وفى ضوء ذلك قدم الباحث مجموعة من الآليات للإفادة من المضامين الفكرية والنظريات للاتجاهات المعاصرة في التنمية المهنية تمثلت هذه الآليات في: إنشاء أكاديمية للتنمية المهنية على المستوى الوطني مع توفير كافة الإمكانات المادية والبشرية، وتحقيق التكامل بين المراكز والوحدات المسئولة عن التنمية المهنية للمعلمين، وضرورة تنوع وسائل وأساليب ومضمون أنشطة وبرامج التنمية المهنية لتتناسب مع كافة الاحتياجات التدريبية لكافة الفئات، وتوظيف التقنية في التنمية المهنية، وأهمية نشر الوعي بأهمية التنمية المهنية، وإشراك القيادات المدرسية والمعلمين في تخطيط برامج التنمية المهنية، وتفعيل دور المشاركة المجتمعية في برامج التنمية المهنية المستهدفة، واستمرارية عمليات التنمية المهنية لاستيعاب المستجدات في الفكر التربوي، ووضع معايير وطنية في إطار السياق العالمي المعاصر للتربية والتعليم ينبغي أن يصل إليها كل أفراد المنظومة التعليمية.

- **دراسة (محمد سويلم، 2011م) :**

وهدفت الدراسة إلى وضع رؤية مقترحة للترخيص للمعلمين في مصر، بالاعتماد على دراسة بعض الخبرات العالمية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي النظري في تحليل الإطار الفلسفي لتمهين التعليم والترخيص لمزاولة مهنة التدريس. وخلصت الدراسة إلى تقديم رؤية مقترحة للترخيص المهني للمعلمين في مصر انطلاقًا من مراحل التكوين المهني للمعلم (مرحلة ما قبل الإعداد للمهنة، مرحلة الإعداد للمهنة، مرحلة ممارسة المهنة النمو المهني للمعلم).

وأكدت الدراسة على أهمية مرحلة ممارسة المهنة بتحسين العملية التعليمية والنمو المهني واقترحت الدراسة تحقيق ذلك من خلال عدة آليات منها: إصدار التشريعات الملزمة للمعلمين بالتنمية المهنة المستمرة طوال حياتهم المهنية، وحث المعلمين على حضور المؤتمرات وورش العمل العلمية والتربوية للوقوف على الاتجاهات الحديثة الأكاديمية والتربوية، وتيسير إشراك المعلمين في الجمعيات والهيئات والمنظمات التربوية التي تساعدهم على نموهم المهني.

- **دراسة (أحمد وآخرون، 2012م) :**

هدفت دراسة (أحمد وحسين ومحمد، 2012م)إلى التعرف على ماهية اعتماد برامج التنمية المهنية، والكشف عن واقع معايير اعتماد برامج التنمية المهنية في مصر، وتحقيقًا لأهداف الدراسة استخدام المنهج الوصفي. وأوضحت نتائج الدراسة تأثير عملية اعتماد برامج التنمية المهنية تأثيرًا بالغًا على جودتها، وبيَّنت أن معايير برامج التنمية المهنية في مصر تركز فقط على المعلم، إضافة لتعدد الجهات المسئولة عن تقديم برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر، وسرعة التغير في معايير الاعتماد. ولتطبيق نظام اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر خلصت الدراسة لاقتراح الإجراءات التالية: تأسيس هيئة متخصصة لاعتماد برامج التنمية

المهنية، ووضع دليل بمعايير اعتماد برامج التنمية المهنية، وتحديد مراحل عملية اعتماد البرامج والمؤسسات التي تقدمها، إضافة إلى توفير هيئة من المراجعين الأكفاء.

- **دراسة (ذكية كامل وخديجة جعفر، 2015م) :**

وهدفت الدراسة إلى التعرف على الوضع الحالي للتنمية المهنية لمعلم التربية البدنية في الوطن العربي، والتعرف على أهم التطورات العالمية التي حدثت في هذا المجال وتوجهاتها المستقبلية وإمكانية الاستفادة منها في وضع تصور لما ينبغي أن يتميز به المعلم من مقومات مهنية في ضوء متطلبات جودة التعليم، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واشتملت عينة الدراسة نماذج وأدوات تقويم المعلم في بعض البلدان العربية وبلغ عددها (٨) دول، وعدد (٢٠) خبير في مجال طرق التدريس والمناهج وجودة التعليم، وقد توصلت الباحثة لوضع برنامج التنمية المهنية لمعلم التربية البدنية وفقًا لمتطلبات الجودة المقترح،.وتوصي الباحثتين التحقق من صدق وثبات محاور البرنامج المقترحة للتنمية المهنية لدى معلمي التربية البدنية وفقا لمتطلبات جودة التعليم، وتقويم وتطوير برامج إعداد معلم التربية البدنية بالاعتماد على المحاور المقترحة لبرنامج التنمية المهنية لمعلمي التربية البدنية وفق لمتطلبات جودة التعليم.

- **دراسة (محمد السويد، 2015م) :**

وهدفت الدراسة الحالية إلى بناء مصفوفة من الخيارات الإستراتيجية للتنمية المهنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية تحتوى على حزمة من السياسات والمبادرات مبنية على التحليل الثنائي لعوامل البيئة الداخلية والخارجية المؤثرة في التنمية المهنية للمعلمين، وكذلك إلى استكشاف أسس وأساليب التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الفكر الإداري المعاصر، والوقوف على واقع التنمية المهنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية من خلال دراسة وثائقية قام بها

الباحث من خلال وثائق وإحصاءات صدرت من جهات رسمية وكذلك دراسة ميدانية من أجل تحديد أهم عوامل البيئة الداخلية والخارجية المؤثرة على فعالية برامج التنمية المهنية. واعتمد الباحث في تناوله على المنهج الوصفي، مع الاستعانة بأسلوب التحليل الإستراتيجي لتحديد أهم عناصر القوة والضعف في البيئة الداخلية للمدرسة، والفرص والتهديدات في بيئتها الخارجية ذات التأثير على التنمية المهنية من خلال استطلاع رأى للمعلمين، لتحديد أهم العوامل في البيئة الداخلية والخارجية المؤثرة على التنمية المهنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم. وتوصلت الدراسة في أهم نتائجها إلى بناء منظومة الخيارات الإستراتيجية المؤلفة من أربعة خيارات إستراتيجية تحتوى على حزمة من السياسات والمبادرات، كما عرضت الدراسة لثلاثة من أهم الاتجاهات المعاصرة للتنمية المهنية للمعلمين.

- **دراسة (قندوز أحمد، 2015م) :**

وهدفت إلى إبراز دور بحوث العمل كمقاربة منهجية عملية، تقوم على الاستقصاء المنظم يقوم المدرسون هم أنفسهم بدور الباحث فيها- بصورة فردية أو ضمن فريق عمل داخل المدرسة أو على مستوى مقاطعة تربوية- لحلِّ مشكلة ملحة تواجههم في فصولهم الدراسية، أو رغبة في تطوير ممارسة تدريسية، بما يمكِّن من تعديل بنيتهم الذهنية، وتنميتهم مهنيا، وبشكل يستجيب لخصوصيات عمل المدرسين في الميدان، دون أن تلغي هذه المقاربة الحاجة للبحث الأكاديمي في هذا المجال.

❖ دراسات تتعلق بالتعليم الإلكتروني :

- **دراسة (عماد جمعان الزهراني، 2003) :**

وهدفت إلى التعرف على أثر استخدام صفحات الإنترنت على التحصيل الدراسي لدى طلاب مقرر تقنيات التعليم بكلية المعلمين بالرياض، تكونت